



Investigation the Dimensions of Dark Personality and Satisfaction with the Work Performance of Sports Volunteers: Study of Volunteers of the 14th Iranian Student Cultural and Sports Olympiad

Vahid saatchian¹

Assistant Professor, Imam Reza International University, Mashhad, Iran

Farzaneh Salehi Moghadam

PhD student in Sports Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Abstract

The purpose of the current research was the relationship between the dimensions of hidden (dark) personality and job satisfaction of volunteers participating in 14th Cultural and Sport University Students Olympiad. The purpose of this study was descriptive-correlational in terms of purpose and method and its data were collected in the field. The statistical population of the study consisted of all volunteers who participated in 14th Cultural and Sport University Students Olympiad (N=120). To collect the data, a 12-item questionnaire was used to measure the hidden (dark) personality and a 20-item questionnaire was used to measure job satisfaction. The validity of the questionnaire was confirmed by several experts and the reliability of the questionnaires through Cronbach's alpha was 0.775 and 0.897, respectively. Finally, the collected data were analyzed in two sections: descriptive and inferential statistics. The results showed that among of the dark personality variable, the only component of anti-socialism had a significant and negative correlation with the component of job satisfaction. Given the importance of volunteers' role in the sport and the economic and social necessity of their active presence, it is necessary to provide the satisfaction of the volunteers which in the future will lead to their better performance by addressing the personality dimensions and especially the dark personality traits.

Key words: Anti-socialism, Dark personality, job satisfaction, Machiavellianism, narcissism.

¹ Corresponding Author: E-mail: saatchian.vahid@gmail.com

How to Cite: Saatchian V., Salehi Moghadam F. Investigation the Dimensions of Dark Personality and Satisfaction with the Work Performance of Sports Volunteers: Study of Volunteers of the 14th Iranian Student Cultural and Sports Olympiad, Journal of Innovation in Sports Management, 2026; 4(4):65-77.



بررسی ابعاد شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری داوطلبان ورزشی: مطالعه داوطلبان چهاردهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان ایران

وحید ساعت چیان^۱ | استادیار دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران

فرزانه صالحی مقدم | دانشجوی مقطع دکتری مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری داوطلبان مشارکت‌کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی بود که داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه (۱۲۰ نفر) داوطلبان مشارکت‌کننده در چهاردهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان بود که بر اساس جدول مورگان ۹۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۱۲ گویه ای برای سنجش شخصیت پنهان (تاریک) و پرسشنامه ۲۰ گویه ای برای سنجش رضایت از عملکرد کاری استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط ۶ تن از اساتید و متخصصان به تأیید رسید و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برای شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد ۰/۸۹۷ و ۰/۸۷۵ به دست آمد. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که در بین تمامی مؤلفه‌های متغیر شخصیت تاریک تنها مؤلفه جامعه‌ستیزی دارای همبستگی منفی و معناداری با مؤلفه رضایت از عملکرد می‌باشد و این مؤلفه توانایی پیش‌بینی ۲۵ درصد از تغییرات مؤلفه رضایت از عملکرد را دارا می‌باشد. با توجه به اهمیت نقش داوطلبان در حوزه ورزش و ضرورت اقتصادی و اجتماعی حضور فعال آن‌ها، لازم است با عنایت به رضایت از عملکرد کار آن‌ها ضمن بررسی ابعاد پنهان شخصیت داوطلبان، موجبات رضایت آن‌ها که در آینده منجر به عملکرد بهتر می‌شود را فراهم نمود.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌ستیزی، خودشیفتگی، رضایت از عملکرد کاری، شخصیت تاریک، ماکیاولیسم.

^۱ نویسنده مسئول: E-mail: saatchian.vahid@gmail.com

مقدمه

موفقیت سازمان‌های ورزشی، همانند دیگر سازمان‌ها، مرهون توانایی و صلاحیت منابع انسانی است (اندام و همکاران، ۱۳۹۵). برنامه‌ریزی صحیح و مدیریت نیروی انسانی اصلی‌ترین بخش از برگزاری هر رویداد موفق محسوب می‌شود. انتخاب افراد مناسب و آموزش‌دیده موجب می‌شود تا دستیابی به اهداف مربوط به رویدادها بهتر و راحت‌تر صورت پذیرد (فیضی و همکاران، ۱۳۹۶). از سال‌ها پیش در کشورهای اروپایی و غربی مدیریت ورزشی نیز به فکر استفاده مناسب و بهینه از دیگر منابع انسانی در دسترس بوده است. در این راستا و با بهره‌گیری از احساسات و نیازهای ارضا نشده افراد، آنان را در عرصه‌ی خدمت داوطلبانه در ورزش و نیز در جهت منافع جامعه و خود داوطلب تشویق کرده است (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰). کلرک و همکاران^۱ (۲۰۱۹) اذعان کردند که در صورتی که داوطلبان درک متقابلی را از سوی اعضا و مسئولان داشته باشند علاوه بر انگیزه خودمختاری در آنها باعث انسجام گروهی در وظیفه محوله و توسعه رضایت آنها می‌شود. ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بر داوطلب‌گرایی متمرکز است. داوطلبان در تمامی جنبه‌های توسعه ورزش مشارکت دارند. از انجام وظیفه در بخش‌های سیاست‌گذار جهت توسعه ورزش و کمیته‌های مدیریتی جهت افزایش فرصت‌ها با جذب سرمایه و توسعه امکانات تا انجام وظایف عملیاتی مانند مربیگری، داوری و مدیریت تیم در حیطه کار داوطلبی قرار می‌گیرد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۴). ویلسون^۲ (۲۰۰۰) داوطلبی را انجام فعالیتی برای کمک به دیگران بدون چشمداشت و به صورت کاملاً آزادانه تعریف کرده است. داوطلبی ابعاد گوناگونی دارد و از جنبه‌های مختلفی می‌توان آن را بررسی کرد، ولی دارای دو بعد مهم اجتماعی و اقتصادی است (محرم زاده و همکاران، ۱۳۸۸). 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 (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در وضعیت امروز که افراد با مشکلات رفتاری عدیده‌ای روبه‌رو

هستند و آمارهای نگران‌کننده‌ای از رفتارهای سوء به گوش می‌رسد، داوطلب شدن راهکاری برای افزایش میزان رفتارهای مطلوب اجتماعی به نظر می‌رسد (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰). وجود افراد داوطلب منجر به موفقیت بسیاری از سازمان‌ها و جوامع گردیده است، زیرا هزینه‌هایی که افراد به سازمان تحمیل می‌کنند، نه تنها بسیار کم و ناچیز است، بلکه در مقابل تخصص‌ها و مهارت‌هایی را به همراه می‌آورند که موردنیاز سازمان‌ها است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۴). از این رو، یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های ورزشی و سازمان دهندگان رویدادهای ورزشی، حفظ و نگهداری داوطلبانی است که در سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی فعالیت می‌کنند، زیرا با کاهش ترک خدمت و غیبت نیروهای داوطلب، سازمان‌ها می‌توانند زمان و اعتبار موردنیاز، برای جذب و آموزش داوطلبان جدید را ذخیره نمایند و درعین حال، اثربخشی و رضایت آنها را افزایش دهند (غفوری و همکاران، ۱۳۹۱). افراد با دلایل خاص خود در نهضت‌های داوطلبی درگیر می‌شوند که انگیزه هر فرد با توجه به روحیات، خانواده، شرایط زندگی و محیط خود متفاوت است (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰) و تا زمانی که فعالیت‌های داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها، ارضاکنده نیازهای فردی آنها باشد (اندام و همکاران، ۱۳۹۲). برخی از نظریه‌ها، دلایل انگیزشی داوطلبان را مواردی همچون نوع دوستی، نیازهای خودستایی، تعهدات اجتماعی، میل برای به دست آوردن تجربیات و رضایت شغلی دانسته‌اند. برخی دانشمندان دلایل روانی را در این مورد مطرح کرده‌اند (محرم زاده و همکاران، ۱۳۸۸). کارآیی افراد در شغل و موقعیت آنان در کارها و به‌طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصیتی او رابطه دارد؛ بنابراین یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های ورود افراد به‌عنوان داوطلب در برگزاری رویدادهای ورزشی توجه به ابعاد درونی و فردی آنها است که از آن به‌عنوان صفات شخصیت یاد می‌شود. الپورت^۳ شخصیت را سازمان‌پویایی از منظومه‌های روانی و بدنی در درون فرد که سبب سازگاری بی‌همتا و بی‌نظیر او با محیط است، معرفی می‌کند. در همین راستا، رویس^۴ (۱۹۸۳) شخصیت را ترکیبی

³ Allport⁴ Royce¹ De Clerck² Willson

هیجان بیان شده است (جوناسان و همکاران^۴، ۲۰۱۳). محققان به نقش عوامل شخصیتی بر متغیرهای سازمانی همچون عملکرد، رفتار سازمانی و به خصوص رضایت شغلی تأکید دارند (نورانی پور و عبدالجبار، ۱۳۹۰). به نظر وایت^۵ از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد شغلی افراد استفاده کرد (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۷). شایان‌ذکر است تناسب توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی افراد با جایگاه و موقعیت شغلی آنان در حیطه داوطلبی، می‌تواند بر بازدی، رضایت‌مندی و همچنین سازگاری آن‌ها با محیط کار اثر بگذارد و با توجه به مشکلات اقتصادی موجود در نظام ورزش در زمینه جذب منابع انسانی و عدم اختصاص بودجه کافی در این حوزه، می‌توان از این پتانسیل بیشترین بهره‌وری را دریافت نمود. بنابراین شناخت جنبه‌های مختلف روحی، روانی و شخصیتی داوطلبان و فراهم نمودن نیازمندی‌های این نیروهای بالقوه از ضروریات مدیریت ورزش و خصوصاً مدیران رویدادهای ورزشی و تفریحی محسوب می‌شود. بر این اساس، ایجاد رضایت‌مندی در داوطلبان که بخش مهمی از منابع انسانی حاضر در رویدادهای ورزشی محسوب می‌شوند، یکی از اصلی‌ترین مسائل مربوط به مدیریت رویداد و به ویژه رهبری داوطلبان است تا از این طریق استمرار مشارکت آنان را افزایش دهند (ملائی و همکاران، ۱۳۹۰). یافته‌های سیلور برگ و همکارانش^۶ (۲۰۰۱) درباره رضایت‌مندی داوطلبان حاکی از آن است که رضایت از داوطلبی در سازمان‌های ورزشی، عامل بسیار مهمی در ماندگاری داوطلبان، ثبات سازمان ورزشی و موفقیت آن سازمان است (به نقل از اندام و همکاران، ۱۳۹۲). رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد (اسماعیلی و سیدزاده، ۱۳۹۶). فیشر^۷ و هانا^۸ (۱۹۳۹) رضایت شغلی را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند

از ویژگی‌های فیزیکی و ذهنی می‌داند که به فرد هویت می‌بخشد و این ویژگی‌ها یا خصلت از جمله منظر، طرز تفکر و احساس آدمی، حاصل تعامل عوامل وراثتی، فطری و محیطی است (نکویی مقدم و بزنجانی، ۱۳۸۹). در دهه اخیر روان‌شناسان شخصیت در تحقیقات توجه خودشان را به سمت ویژگی‌های تاریک شخصیت^۱ متمرکز ساخته‌اند (سعادت و همکاران، ۱۳۹۶). آن دسته از جنبه‌های پنهان (تاریک) شخصیت که در کانون توجه تجربی و پژوهشی بوده‌اند، شامل صفات سه‌گانه تاریک می‌شوند که متشکل از سه صفت شخصیتی خودشیفتگی، جامعه‌ستیزی و ماکیاولیسم^۲ است (یوسفی و ایمان زاد، ۱۳۹۷) که مستقل اما مرتبط با یکدیگر هستند. خودشیفته، اشاره به بزرگنمایی خود، حس بزرگی از خود، ارزشمندی، استحقاق، تسلط و برتری دارد (امیری و سپهریان آذر، ۱۳۹۵) جامعه‌ستیزی یک اختلال شخصیتی است که فقدان همدلی با دیگران و عدم ندامت از گناه یا اشتباه از مشخصه‌های اصلی آن در تشخیص می‌باشد (سعادت و همکاران، ۱۳۹۶) ضداجتماعی یا جامعه‌ستیزی به‌عنوان تاریک‌ترین صفت در بین این صفات شناخته شده است (راتمن^۳، ۲۰۱۲). سومین مؤلفه صفات سه‌گانه تاریک شخصیت، اصطلاح ماکیاولیسم است که به احترام اندیشه‌های نیکولا ماکیاولی به این نام معروف شده است. ماکیاولیسم منعکس‌کننده جهت‌گیری به‌شدت خودخواهانه‌ای است که فرد تمایل دارد از هر راهی مانند فریب‌کاری، تقلب و بهره‌کشی به اهداف خود برسد. جنبه‌های تاریک شخصیت از لحاظ اجتماعی آزاردهنده هستند و با مشکلات بین فردی و رفتارهای مخرب مانند پرخاش‌گری، فریب‌کاری و استثمار همراه هستند (یوسفی و ایمان زاد، ۱۳۹۷). جامعه‌ستیزی از طریق فقدان عاطفه، فقدان احساس گناه، بی‌صدافتی، بدگمانی و بی‌احساسی مشخص می‌شود. ماکیاولیسم از طریق فریب‌کاری و خودشیفتگی با جستجوی توجه، پرستیژ، موقعیت و باور به محق بودن و برتر بودن نسبت به دیگران مفهوم‌سازی می‌شوند (رسایی کشوک و همکاران، ۱۳۹۷). عامل اصلی مشترک در بین صفات شخصیتی تاریک، نقص در تجربه

⁴ Jonason PK, Lyons M, Bethell EJ, Ross R

⁵ Wight

⁶ Silverberg and et al

⁷ Fisher

⁸ Hanna

¹ hidden (dark) personality

² Machiavellianism, narcissism, anti-socialism

³ Ratman

هلر و مونت^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی، یک فراتحلیلی، انجام دادند. یافته های این پژوهش که از معدود مطالعاتی است که از مدل پنج عاملی شخصیت برای بررسی شخصیت استفاده کرده است، نشان می دهد که با وجدان بودن، برون گرایی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت، نوروتیسم و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد در حالیکه بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی همبستگی معناداری به دست نیامد. ورس، اوا و کواناق^۲ (۲۰۱۹) نشان دادند که در ارتباط بین شخصیت نارسیسم (خودکاری) و تعهد داوطلبان، انگیزش نقش موثری دارد و همچنین در رابطه بین شخصیت ماکیاولیسم و تعهد عاطفی نیز رفتار اجتماعی داوطلبان بسیار اهمیت دارد. همچنین در معدود پژوهش های داخل کشور نیز دهقانی (۱۳۸۰) دریافت که بین ویژگی های روان شناختی معلمان و رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین معلمان زن نسبت به معلمان مرد از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. نورانی پور و عبدالجبار (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی با هدف تعیین رابطه های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان بیان کردند که بین وجدان بودن، برون گرایی، دلپذیر بودن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین نوروتیسم رابطه منفی و معنی دار با رضایت شغلی دیده شد. همچنین اندام و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود اولویت عوامل رضایت مندی داوطلبان را به ترتیب شامل رضایت از کسب تجربه، اجتماعی، هدفمند، تعهد، شغلی، مادی، پیشرفت و حمایتی بیان کردند.

با این حال در رابطه با سه گانه های تاریک شخصیت و ریسک پذیری رفتاری رسایی کشوک، اهی و منصور (۱۳۹۶) اذعان کردند که خودشیفتگی، جامعه ستیزی و ماکیاولیسم ۳۳ درصد از واریانس ریسک پذیری رفتاری را تبیین می کنند. اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی به طور مستقیم و با ضریب ۵۳ درصد و به طور غیر مستقیم با نقش واسطه ای وفاداری سازمانی با ضریب ۶۲ درصد بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. همچنین اصغری، اصفهانی و ساعت

(نورانی پور و عبدالجبار، ۱۳۹۰). مطالعه رضایت شغلی از دو بعد اهمیت دارد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار شود. دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن ها تأثیر بگذارد (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۲). داوطلبانی که از فعالیت های خود احساس رضایت مندی می کنند، نقش مهمی در شکل گیری ساختار سازمان داوطلبی دارند، زیرا این افراد تمایل زیادی دارند تا دوستان و آشنایان خود را به داوطلبی ترغیب و تشویق کنند. بنابراین داوطلبان راضی نه تنها در ارائه تصویر مثبت از سازمان در دیدگاه عمومی نقش دارند، بلکه در جذب داوطلبان بیشتر و افزایش منابع انسانی داوطلب مؤثر هستند (اندام و همکاران، ۱۳۹۵). تحقیقات گوناگون در زمینه ویژگی های شخصیتی با عملکرد شغلی نشان می دهند که بین این دو مقوله همبستگی وجود دارد و زمانی این ارتباط قوی تر است که یک عامل شخصیتی، با شرح شغل فرد، مرتبط باشد (نکویی مقدم و بزنجان، ۱۳۸۹). آنچه مسلم است، موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان دارد. عملکرد شغلی درجه ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می شود. در ساده ترین تعریف عملکرد شغلی مبین سهم کارکنان در سازمانی است که در آن کار می کنند (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). بنابراین ضمن پیچیدگی امور داوطلبان و لزوم شناخت بیشتر حوزه مدیریت منابع انسانی داوطلبان باید تلاش شود تا اقدامات مناسبی برای مدیریت آنها انجام داده و با بررسی عوامل مؤثر، زمینه حفظ و نگهداری و استفاده بهینه از خدمات آنها را فراهم ساخت (حقدادی و همکاران، ۱۳۹۶).

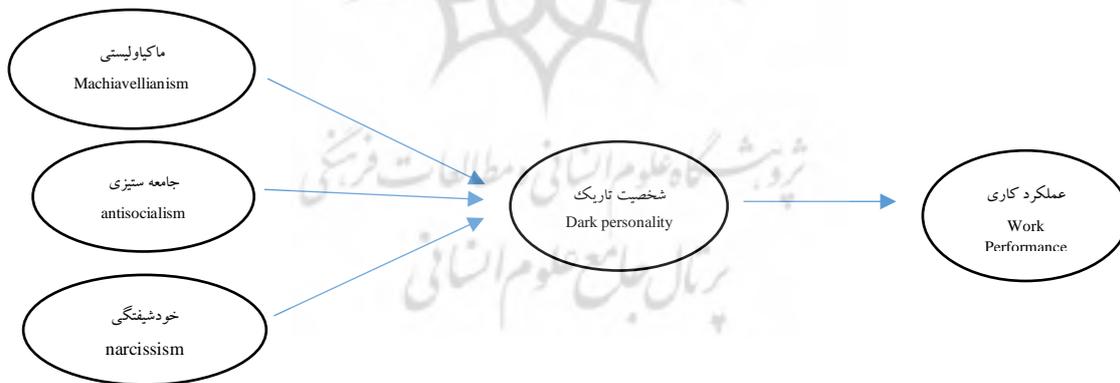
در زمینه ویژگی های شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری در ورزش، مطالعه ای در پیشینه پژوهش در داخل کشور یافت نشد. بر این اساس به نظر می رسد، پرداختن به نقش جنبه های تاریک شخصیتی می تواند مطالعه حاضر را از مطالعات پیشین متمایز سازد. با توجه به اینکه، این حیطه پژوهشی نسبتاً جدید و نوین است، این موضوع خود دلیلی بر اهمیت و ضرورت اجرای تحقیق فعلی بوده و بر جنبه نو بودن آن صحنه می گذارد. در این راستا جاج،

¹ Judge, Heller, & Mount,

² Veres, Eva, Cavanagh

شخصیت داوطلبان می تواند بر رضایت از عملکرد کاری آنها تاثیرگذار باشد؟ در صورت وجود ارتباط بین متغیرهای پژوهش، برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی می توانند با شناخت بهتر صفات شخصیتی پنهان افراد داوطلب، انگیزش آنها را افزایش داده که این باعث همکاری بهتر و مشارکت همگانی می شود و نهایتاً رضایت آنها را در پی خواهد داشت. در پایان آنچه در نظر است طی این مقاله به آن پرداخته شود، ارائه الگویی مناسب برای شناخت و آگاهی از رفتارها و ویژگی های شخصیتی داوطلبان در رویدادهای ورزشی است تا مدیران و مجریان این رویدادها بتوانند در برنامه ریزی های آتی خود و با اتخاذ شیوه های صحیح مدیریت، امکانات حضور فعال این نیروهای کلیدی را فراهم کنند و زمینه مشارکت هر چه بیشتر آنان را در جهت حفظ و همکاری مستمر، تضمین کنند. لذا شناسایی عوامل شخصیتی مرتبط با رضایت شغلی از اهمیت بسزایی برخوردار است. با توجه به مطالب فوق، هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین شخصیت تاریک داوطلبان مشارکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان و رضایت از عملکرد کاری آنها می باشد.

چیان (۱۳۹۷) در پژوهشی به مقایسه شخصیت تاریک ورزشکاران شرکت کننده در مسابقات جهانی بیماران پیوند اعضا و غیرورزشکاران پرداختند. نتایج نشان داد متغیر شخصیت تاریک ورزشکاران حرفه ای از وضعیت مطلوبی برخوردار است و بین ویژگی شخصیت تاریک در ورزشکاران حرفه ای و غیر ورزشکاران اختلاف معنی داری وجود دارد. همچنین مظفری زاده و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی اثر صفات سه گانه تاریک شخصیتی بر شادکامی و سرسختی ذهنی ورزشکاران و غیر ورزشکاران بیان کردند مقیاس های بررسی شده سه گانه تاریک بر شادکامی به طور مستقیم و به طور غیر مستقیم بر سرسختی تأثیرگذار است. با مرور پیشینه تحقیق و با توجه به اهمیت موضوعات شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری، پرداختن به این دو موضوع در یک تحقیق واحد ضروری به نظر می رسد تا بتوانیم با شناخت ویژگی ها و ابعاد شخصیتی خصوصاً در بعد پنهان آن، رضایت مندی را در میان داوطلبان توسعه دهیم. از این رو با عنایت به اهمیت موضوع و با توجه به ضرورتی که برای مدیریت نیروهای داوطلب در رویدادهای ورزشی دارد، مسأله پژوهش این است که آیا توجه به ابعاد پنهان



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه ۱۲ گویه ای برای سنجش شخصیت تاریک (جانسون و ویستر، ۲۰۱۰) که سه صفت شخصیت پنهان (تاریک) ماکیاولیستی، جامعه ستیزی و خودشیفتگی را اندازه گیری می کند، مورد استفاده قرار گرفت. همچنین از پرسشنامه ۲۰ گویه ای برای سنجش رضایت از عملکرد کاری داوطلبان ملایی و همکاران (۱۳۸۸)

روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع جزء مطالعات توصیفی- همبستگی بود که به صورت میدانی در بازه زمانی نیمه اول سال ۱۳۹۸ و در استان فارس و شهر شیراز اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه (۱۲۰ نفر دختر و پسر) داوطلبان مشارکت کننده در چهاردهمین المپیاد فرهنگی ورزشی بود که بر اساس جدول مورگان ۱۰۱ نفر

پرسشنامه قابل استفاده به منظور جمع‌آوری اطلاعات پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده در دو بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که در بخش اول آمار توصیفی (فراوانی داده‌ها و در بخش دوم آمار استنباطی (آزمون همبستگی، آزمون رگرسیون و آزمون فریدمن) پژوهش با استفاده از نرم‌افزار اس، پی، اس نسخه ۲۳ انجام شد.

یافته‌ها

بر اساس مشخصات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان شامل ۶۱/۲ درصد مرد و ۳۷/۸ درصد زن بودند. همچنین بیشترین فراوانی برحسب سن به رده سنی ۲۵-۲۱ سال با ۷۲/۴ درصد فراوانی، برحسب تحصیلات به مقطع دانشجوی کارشناسی با ۶۴/۳ درصد فراوانی و برحسب رشته تحصیلی به گروه علوم ورزشی با ۳۳/۷ درصد فراوانی اختصاص دارد. همچنین از لحاظ میزان وقتی که روزانه صرف فعالیت‌های داوطلبانه می‌کنند به گروه ۲ ساعت به بالا با ۸۸/۸ درصد فراوانی تعلق دارد.

استفاده شد (جدول ۱). پرسشنامه براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت با طیف کاملاً موافقم تا گرایش کاملاً مخالفم و با جهت‌دهی مثبت تنظیم شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۶ تن از اساتید و متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی در ورزش به تأیید رسید و با توجه به استاندارد بودن آن‌ها نظر مغایری دریافت نشد. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی پرسشنامه‌های سنجش شخصیت پنهان (تاریک) و رضایت از عملکرد کاری داوطلبان به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۸۵ می‌باشد و همه سؤالات با کل آزمون همبستگی مثبت و معناداری داشت که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. همچنین در بخش دیگری از پرسشنامه، اطلاعات جمعیت شناختی افراد از قبیل سن، جنسیت و سطح تحصیلات و میزان وقتی که روزانه صرف فعالیت‌های داوطلبانه می‌شود، جمع‌آوری شد. در ادامه به منظور جمع‌آوری داده‌ها با مراجعه حضوری در چهاردهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان در شهر شیراز اقدام به توضیح و توزیع در بین داوطلبان این رویداد گردید. در نهایت تعداد ۱۰۱

جدول ۱- توصیف شاخص‌های توصیفی متغیرها، مؤلفه‌ها و گویه‌های شخصیت تاریک

انحراف معیار ± میانگین	آمار توصیفی متغیرها، مؤلفه‌ها و گویه‌ها
۲/۵۰ ± ۰/۵۰۱	شخصیت تاریک
۱/۶۱ ± ۰/۷۳۶	ماکیاولیسم
۱/۶۶ ± ۰/۹۳۰	من عادت دارم برای رسیدن به اهدافم دیگران را به بازی بگیرم.
۱/۶۳ ± ۰/۸۹۳	من معمولاً برای رسیدن به اهدافم دیگران را فریب می‌دهم.
۱/۶۹ ± ۰/۹۳۵	من از چاپلوسی و تملق برای رسیدن به اهدافم استفاده می‌کنم.
۱/۵۲ ± ۰/۷۴۹	من برای رسیدن به اهدافم تمایل به سو استفاده از دیگران دارم.
۲/۴۹ ± ۰/۴۸۷	جامعه ستیزی
۱/۸۱ ± ۱/۰۰	من معمولاً بعد از کارهای ناپسند، احساس پشیمانی نمی‌کنم.
۱/۵۱ ± ۰/۷۲۳	من معمولاً در کارهایم به اصول اخلاقی پایبند نیستم.
۴/۱۲ ± ۰/۸۷۷	من معمولاً فردی با احساس و مهربان هستم.
۲/۵۰ ± ۰/۸۸۸	من معمولاً بدگمان هستم.
۳/۳۹ ± ۰/۸۸۰	خودشیفتگی
۳/۶۰ ± ۱/۰۴	من دوست دارم که دیگران از من تعریف و تمجید کنند.
۳/۳۵ ± ۱/۰۷	من ترجیح می‌دهم طوری رفتار کنم که توجه دیگران را به خود جلب کنم.
۳/۳۲ ± ۱/۰۸	من به دنبال شهرت و مقام هستم.
۳/۳۳ ± ۰/۹۹۳	من دوست دارم که همیشه دیگران به من توجه کنند.
۴/۰۰ ± ۰/۴۵۰	رضایت از عملکرد کاری
۴/۰۱ ± ۰/۸۵۵	من از عملکرد فعلی خود به خاطر پر کردن تمام ساعات روزم...

انحراف معیار ± میانگین	آمار توصیفی متغیرها، مؤلفه‌ها و گویه‌ها
۴/۱۵ ± ۰/۶۴۸	من از عملکرد فعلی خود به خاطر اینکه می‌توانم به تنهایی (به صورت مستقل) کار کنم...
۴/۱۸ ± ۰/۶۳۲	من از عملکرد فعلی خودم به خاطر اینکه می‌توانم کارهای متفاوتی (غیر یکنواختی) انجام دهم...
۴/۲۱ ± ۰/۶۴۶	من از عملکرد فعلی خودم به خاطر اینکه احساس می‌کنم یک فرد ارزشمند در اجتماع می‌باشم...
۳/۷۸ ± ۰/۸۸۱	من از شیوه برخورد مافوقم...
۳/۷۷ ± ۰/۸۵۹	من از لیاقت (شایستگی‌های) مافوقم در تصمیم‌گیری‌هایم...
۳/۸۸ ± ۰/۹۱۱	من از عملکرد خودم که مرا وادار به انجام کاری بر خلاف وجدانم نمی‌کند...
۳/۸۹ ± ۰/۶۸۷	من از عملکرد فعلی خود که کاری ثابت (بادوام) است...
۴/۲۲ ± ۰/۶۱۸	من از عملکرد فعلی خودم به خاطر فراهم آوردن فرصتی برای انجام خدمت به دیگران...
۳/۹۳ ± ۰/۶۶۲	من از عملکرد فعلی خودم در فراهم کردن فرصتی برای اینکه به دیگران بگویم که چه کاری را انجام دهند...
۴/۲۱ ± ۰/۷۲۲	من از عملکرد فعلی خودم به خاطر اینکه می‌توانم از تواناییهای خود استفاده کنم...
۳/۷۴ ± ۱/۰۰	من از مقررات و روش‌های اجرایی المپاد...
۳/۲۶ ± ۱/۰۷	من از میزان پاداش و میزان عملکردی که برای آن انجام می‌دهم...
۳/۸۵ ± ۰/۸۹۴	من از فرصتهایی که برای پیشرفت در این کار فراهم وجود دارد...
۴/۱۰ ± ۰/۷۲۹	من از اظهار نظر در مورد عملکرد خود...
۴/۱۰ ± ۰/۷۱۱	من از اینکه می‌توانم از روش‌های مورد نظرم در انجام وظایف استفاده کنم...
۴/۲۳ ± ۰/۶۵۵	من از شرایط عملکردی و کاری خود...
۳/۸۱ ± ۰/۷۶۹	من از نحوه برخورد همکارانم با یکدیگر...
۴/۰۵ ± ۰/۸۵۸	من از تحسینی که به خاطر عملکرد خوبم از من می‌شود...
۴/۳۷ ± ۰/۶۴۸	من از احساس موفقیت ناشی از انجام دادن کارم...

تمامی موارد در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت اندازه‌گیری شدند از (۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم) برای متغیر شخصیت تاریک و از (۱- خیلی ناراضیم تا ۵- خیلی راضیم) برای متغیر رضایت از عملکرد کاری

باشد و میانگین مؤلفه‌های متغیر شخصیت پنهان (تاریک) از جایگاه نامطلوبی برخوردار است که البته بنا بر متمرکز بودن این صفات بر جنبه‌های تاریک شخصیت، طبیعی به نظر می‌رسد. در ادامه به بیان روابط و همبستگی بین مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود (جدول ۳).

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد در بین تمامی مؤلفه‌های متغیر شخصیت پنهان (تاریک) تنها مؤلفه جامعه ستیزی دارای همبستگی منفی و معنادار با مؤلفه رضایت از عملکرد می‌باشد ($P < 0/05$). حال با استفاده از آزمون رگرسیون همزمان، پیش‌بینی متغیر رضایت از عملکرد توسط مؤلفه‌های متغیر شخصیت تاریک مورد بررسی قرار گرفت. در ابتدا باید عنوان کرد که جهت استفاده از آزمون رگرسیون می‌بایست مقدار آزمون دوربین واتسون در محدوده ($1/5$ تا $2/5$) باشد که این اصل برقرار بود.

با توجه به نتایج جدول ۴، مؤلفه‌های متغیر شخصیت پنهان (تاریک) توانایی پیش‌بینی ۷ درصد از متغیر رضایت

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار تمامی متغیرها و مؤلفه‌های موجود در این پژوهش را نشان می‌دهد. بررسی داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داد که متغیر شخصیت پنهان (تاریک) دارای میانگین $2/50$ و در بین مؤلفه‌های آن، مؤلفه خودشیفتگی با میانگین $3/39$ و مؤلفه ماکیاولیسم دارای میانگین $1/61$ می‌باشد. شایان ذکر است مؤلفه رضایت از عملکرد دارای میانگین 4 می‌باشد. در ادامه نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش به وسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد هر دو متغیر شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری دارای توزیع نرمال است ($P > 0/05$). از این رو جهت بررسی وضعیت توزیع مؤلفه‌ها و متغیرهای تحت بررسی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۲).

جهت بررسی نقش و اهمیت متغیرهای پژوهش نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۲ نشان می‌دهد که نمره میانگین مؤلفه رضایت از عملکرد در وضعیت مطلوبی می

رضایت از عملکرد دارا بود ($B=-.۲۵۴$) و ($P>.۰۵$) این بدان معناست که ۲۵/۴ درصد از تغییرات مؤلفه رضایت از عملکرد مربوط به مؤلفه جامعه ستیزی می‌باشد.

از عملکرد را دارا بودند. ($P>.۰۵$) با این حال از بین تمامی مؤلفه‌های وارد شده در مدل رگرسیون تنها مؤلفه جامعه ستیزی توانایی پیش‌بینی معناداری را با مؤلفه

جدول ۲- تحلیل تی تک نمونه‌ای با نمره برش ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	آماره t	سطح معناداری
شخصیت پنهان (تاریک)	۲/۵۰	۰/۵۰۱	-۰/۴۹۷	-۹/۷۱	۰/۰۰۰
ماکیاولیسم	۱/۶۱	۰/۷۳۶	-۱/۳۸	-۱۸/۴۶	۰/۰۰۰
جامعه ستیزی	۲/۴۹	۰/۴۸۷	-۰/۵۰۷	-۱۰/۲۵	۰/۰۰۰
خودشیفتگی	۳/۳۹	۰/۸۸۰	۰/۳۹۷	۴/۴۷	۰/۰۰۰
رضایت از عملکرد کاری	۴/۰۰	۰/۴۵۰	۱/۰۰	۲۱/۶۸	۰/۰۰۰

جدول ۳- ضرایب همبستگی پیرسون ارتباط بین مؤلفه‌های متغیر مورد بررسی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۷
۱- شخصیت پنهان (تاریک)	۱					
۲- ماکیاولیسم	۰/۷۰۲*	۱				
۳- جامعه ستیزی	۰/۶۷۱*	۰/۳۶۳*	۱			
۴- خودشیفتگی	۰/۷۵۳*	۰/۱۵۴*	۰/۲۹۸*	۱		
۵- رضایت از عملکرد کاری	-۰/۱۷۵*	-۰/۱۳۵*	-۰/۲۶۱*	-۰/۴۵*	۱	

جدول ۴- نتایج آزمون رگرسیون همزمان متغیر شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضرایب مسیر استاندارد (Beta (β)
ماکیاولیسم		-۰/۴۵
رضایت از عملکرد کاری	جامعه ستیزی	-۰/۲۵۴*
	خودشیفتگی	۰/۰۳۶
R^2		۰/۰۷۱**
اماره دوربین واتسون		۱/۷۰

*: در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر باهدف بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد کاری داوطلبان مشارکت‌کننده در چهاردهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان در شیراز انجام گردید. در این پژوهش شخصیت پنهان (تاریک) توسط سه خرده مقیاس ماکیاولیسم، جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی مورد بررسی قرار گرفت که با عنایت به نتایج، مؤلفه ماکیاولیسم با میانگین ۱/۶۱ کمترین میانگین را به خود اختصاص داد و پس از آن مؤلفه‌های جامعه‌ستیزی و خودشیفتگی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. صفات شخصیت تاریک دربرگیرنده ویژگی‌های

خودنمایشی، پرخاش‌جویی، سردی هیجانی و فریب‌کاری می‌باشند و به لحاظ اجتماعی آزاردهنده هستند (عقلی و همکاران، ۱۳۹۷). لذا هرچه داده‌ها در فاصله دورتری نسبت به میانگین واقع شوند و تمرکز آن‌ها حول میانگین کمتر باشد، از نقطه‌نظر انسانی، مطلوب و قابل‌قبول تلقی می‌شوند و بدین معناست که داوطلبان در این بعد، شخصیت متعهد و موجهی از خود بروز داده‌اند. درواقع شخصیت ماکیاولیسم از طریق فریب‌کاری مفهوم‌سازی می‌شود (رسایی کشوک و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجایی که این مؤلفه دربرگیرنده صفاتی همچون بهره‌کشی از دیگران و استفاده ابزاری از آنان در جهت رسیدن به خواسته‌های

کار، با رضایت شغلی آنان رابطه دارد. به بیان دیگر، نتایج نشان داده‌اند هرچقدر داوطلبان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی با توجه به ارتباط بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی داوطلبان، می‌توان عنوان نمود سازمان‌های ورزشی برای افزایش سطح عملکرد شغلی داوطلبان خود باید به جنبه‌های اخلاقی داوطلبان توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی داوطلبان خود داشته باشند (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). در این راستا و با توجه به نقش مؤلفه جامعه‌سستیزی در عملکرد کاری می‌توان گفت، جامعه‌سستیزها، احتمال تخلف از اصول و ارزش‌های اخلاقی را دارای خطر کمتری ادراک می‌کنند و این می‌تواند ناشی از فقدان ترس از پیامدهای بالقوه چنین رفتارهایی باشد (رسایی کشوک و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین فقدان قابلیت هیجانی شخصیت‌های جامعه‌سستیز رابطه مستقیمی با بی‌تفاوتی اخلاقی دارد زیرا این مسئله مانع از رابطه همدلانه آن‌ها با دیگران می‌شود (میکائیلی منیع و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی سطح بالا به احتمال زیاد به رضایت‌مندی بیشتری دست خواهند یافت. از این رو اخلاق کار از جمله متغیرهای مهم تعیین‌کننده رضایت‌مندی است (اندام و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین ارتباط معناداری بین مؤلفه‌های ماکیاولیسم و خودشیفتگی با متغیر رضایت از عملکرد کاری یافت نشد. دلیل این امر می‌تواند ناشی از این باشد که داوطلبان در محیط کار این رفتارها را از خود بروز ندادند و اینکه این دو مؤلفه در مجموعه سازه شخصیت تاریک سهم کمتری را به خود اختصاص داده‌اند. به عبارت دیگر از جمله عوامل بازدارنده رضایت از عملکرد کاری در داوطلبان می‌باشد. با توجه به اهمیت شناخت ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان برای بهبود سطح عملکرد آنان و با توجه به نتایج مطالعه حاضر به‌ویژه وجود ارتباط معنادار بین مؤلفه‌های شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد می‌توان اظهار نمود که مدیران امور داوطلبی و مسئولین برگزاری رویدادها باید ضمن شناسایی عوامل انگیزشی و فراهم نمودن فضای کاری مناسب و هم‌چنین توسعه اصول اخلاق کار و کنترل رفتار داوطلبان، موجبات

خود است در نتیجه تلاش برای کمرنگ کردن و محو کردن این خصوصیات در فرد داوطلب از طریق آموزش و آگاهی، می‌تواند موجبات رضایت از عملکرد کاری داوطلبان را در بلندمدت به همراه داشته باشد. در این راستا نیز الماتوا^۱ (۲۰۱۵) بیان داشت که برنامه‌ریزی، جذب، آموزش و حمایت، مدیریت عملکرد و قدردانی روی حفظ و نگهداری داوطلبان تأثیر داشته و باعث شناخت بهتر ابعاد شخصیتی آن‌ها می‌شود.

میانگین متغیر رضایت از عملکرد کاری نیز مطلوب است و بیانگر این است که داوطلبان در جایگاه مذکور از فعالیت‌های خود احساس رضایت نسبی داشته و در نقش داوطلبی مؤثر واقع بوده‌اند که البته این با توجه به داوطلبانه بودن تعریف داوطلبی، محرز است. بنابراین بنظر می‌رسد زمانی که کار فرد با ارزش‌ها و نیازهایش هماهنگ باشد و زمانی که فرد به اهداف و فعالیت‌هایی که برایش مهم می‌باشند، دست پیدا می‌کند، رضایت شغلی او افزایش پیدا می‌کند (اسماعیلی و سیدزاده، ۱۳۹۶).

نتایج حاصل بیانگر وجود ارتباط بین دو متغیر شخصیت تاریک و رضایت از عملکرد بوده و تنها مؤلفه جامعه‌سستیزی در تحقق متغیر رضایت از عملکرد کاری داوطلبان مؤثر می‌باشد. بنابراین شاید بتوان گفت که از نظر داوطلبان رفتارهایی که با اصول اخلاقی مغایرت دارند و به اصطلاح رفتارهای ضداجتماعی هستند، مانند احساس بدگمانی به دیگران، ممکن است منجر به کاهش رضایت از عملکرد آنان می‌شوند. این اثر منفی در محیط کار می‌تواند در آینده زمینه‌ساز دل‌زدگی داوطلبان و قطع همکاری آن‌ها با نظام داوطلبی شود و قطعاً آثار مخربی در پی خواهد داشت. در تجزیه و تحلیل رفتار داوطلبان در رویدادها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی از الزامات است؛ زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. اخلاق کار هنجاری فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه، ارزش معنوی مثبتی می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌النفسه ارزش ذاتی دارد (اندام و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو ادراکات داوطلبان از اخلاقیات حاکم بر

^۱ Elmatoa

- AlMutawa, O. S. (2015). Impact of volunteer management practice on volunteer motivation and
- Asadi, N. Ashraf Ganjoui, F. & Nikaien, Z. (2013). Compare and prioritize factors increase recruiting volunteers from the perspective of middle managers and specialists in physical education and sports ministry's strategic. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 7(6). 382-386
- Amiri, Sohrab and Sepahrian Azar, Firouzeh (2015). The relationships between emotional expression, positive affect and negative affect with the dark triad of personality traits (Machiavellianism, narcissism, antisociality), *Ibn Sina Scientific Research Quarterly*, 18th year, 2nd issue, pp. 11-18. (in Persian)
- Andam, Reza; Montazeri, Amir and Abuisani, Essieh (2014). The relationship between work ethics, job commitment and job performance of employees of sports and youth departments in Khorasan Razavi province, contemporary researches in sports management, fifth year, number 10, pp. 61-72. (in Persian)
- Andam, Reza; Montazeri, Amir and Faizi, Samira (2012). Examining the role of satisfaction in predicting the commitment of volunteers in sports, *Sports Management*, Volume 5, Number 4, pp. 29-45. (in Persian)
- Andam, Reza; Montazeri, Amir and Karimi, Zahra (2015). The relationship between work ethics and event volunteers' satisfaction, quarterly research in sports management and movement behavior, 6th year (14th consecutive), number 12, pp. 103-93. (in Persian)
- De Clerck, T. Willem, A. Aelterman, N. & Haerens, L. (2019). Volunteers Managing Volunteers: The Role of Volunteer Board Members' Motivating and Demotivating Style in Relation to Volunteers' Motives to Stay Volunteer. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 6(6), 1-14.
- Eidipour, Kamran; Zoroastrian, Shirin; Jamshidi, Ezzatullah and Amiri, Jahan (2012). Predicting the job satisfaction of the employees of the general sports and youth departments of the western provinces of the country based on the servant leadership style, applied research in sports management, period 2, number 2 (5 consecutive), pp. 113-120. (in Persian)
- Esmaili, Mahmoudreza and Saidzadeh, Haider (2016). The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty, *Scientific Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Year 25, No. 83, pp. 51-68. (in Persian)

رضایت این منابع ارزشمند را برای مشارکت مجدد آنان در رویدادهای آتی، فراهم نمایند. بر همین اساس هیل و همکاران^۱ (۲۰۱۹) بیان داشتند که به منظور شناخت بهتر شخصیت داوطلبان می‌بایست بین ابزارهای سنجش انگیزش داوطلبی و فرایندهای داوطلب شدن ادغام مناسبی صورت گرفته و این موضع به درک مناسب شخصیت می‌انجامد. درنهایت می‌توان به این نکته اشاره داشت که داوطلبان راضی نه تنها در ارائه تصویر مثبت از سازمان در دیدگاه عمومی نقش دارند، بلکه در جذب داوطلبان بیشتر و افزایش منابع انسانی داوطلب مؤثر هستند؛ بنابراین مدیران ورزشی برای حفظ داوطلبان در طول برگزاری رویداد و تشویق آن‌ها برای داوطلب شدن در رویدادهای آتی لازم است به عواملی توجه کنند که بر میزان رضایتمندی داوطلبان از تجارب داوطلبی تأثیرگذارند. شناسایی این عوامل مدیران رویداد را در تعیین راهبردهای ایجاد رضایتمندی و حفظ داوطلبان توانا می‌سازد. از این رو عوامل مختلفی چون اخلاق کاری، تناسب توانایی‌ها با مسئولیت‌های محول شده سرپرستان و غیره بر رضایتمندی مؤثرند (هالمن، ۲۰۱۵ و واندام و همکاران، ۱۳۹۵).

در پایان می‌توان عنوان داشت که تمرکز بر ابعاد منفی شخصیت و نادیده گرفتن دیگر صفات شخصیت، استفاده صرف از ابزار پرسشنامه و پایین بودن حجم نمونه از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده محدودیت‌های پژوهش حاضر پوشش داده شود.

منابع

- Afrozeh, Mohammad Sadiq; Moharramzadeh, Mehrdad; Kashif, Mir Mohammad and Afrozeh, Mohsen (1390). Identifying motivational factors, personality traits and social components of volunteer forces in sports, *Sports Management*, No. 11, pp. 165-181. (in Persian)
- Aghli, elham; Ahi, Qasem and Mansouri, Ahmed (2017). The role of dark triads of personality in predicting psychological well-being and humor styles of nurses, *Journal of Psychiatry*, Volume 6, Number 2, pp. 41-48. (in Persian)

¹ Zeigler-Hill, V. Vrabel, J. K. Sauls, D. & Lehtman, M. J

- Faizi, Samira; Montazeri, Amir; Hamidi, Mehrzad and Andam, Reza (2016). Analysis of the relationship between cultural intelligence and success motivation of sports event volunteers, applied research in sports management, 6th year, number 1 (21 consecutive), pp. 11-20. (in Persian)
- Ghafouri, Farzad; Andam, Reza; Montazeri, Amir and Faizi, Samira (1391). Motivation and Commitment of Event Sports Volunteers, Sports Management and Movement Sciences Researches, second year, number 3, pp. 105-116. (in Persian)
- Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organized sports. *Sport Management Review*, 18(3), 448-463.
- Hamidi, Mehrzad; Andam, Reza and Taslimi, Zahra (2012). Investigating the management dimensions of public sports volunteers, applied researches in sports management, period 2, number 2 (6 consecutive), pp. 67-78. (in Persian)
- Haqdadi, Abed, Shah Mansouri, Ezzatullah, Khosravizadeh, Esfandiari (2016). The relationship between human resources management measures and retention of volunteers of sports teams of Central Province. *Human resource management in sports*. 4(2)263-274. (in Persian)
- Jonason PK, Lyons M, Bethell EJ, Ross R (2013). Different routes to limited empathy in the sexes: Examining the links between the dark triad and empathy. *Personality and individual differences*, 54(5):572-576.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Khakpour, Abbas; Yemeni, Mohammad and Pardachi, Mohammad Hassan (1387). The relationship between the characteristics of the five-factor model of personality with the two dimensions of contextual and task performance of middle school principals, *Applied Psychiatry Quarterly*, Year 2, No. 2 and 3, pp. 564-579. (in Persian)
- Malai, Mina; Ramzaninejad, Rahim and Andam, Reza (2018). Survey of the satisfaction of volunteers participating in the 9th Sports Olympiad of the country's students, *Olympic Quarterly*, Year 1, No. 53, pp. 115-130. (in Persian)
- Mikaili Mani, Farzaneh; Salehi, Mojtaba and Ahmadi Khoei, Shahpur (2016). The dark triad of personality in criminal and non-criminal people; Narcissism, Machiavellianism and anti-socialism. *Clinical Psychology and Personality (Behavioral Sciences)*, Volume 15, Number 1, pp. 113-126. (in Persian)
- Moharramzadeh, Mehrdad; Kashef, Mir Mohammad and Afrozeh, Mohammad Sadeq (2008). Motivation, satisfaction and burnout of volunteers in sports, *Sports Management*, No. 1, pp. 51-65. (in Persian)
- Nekoui Moghadam, Mahmoud and Pirmoradi Bezenjani, Narges (2009). The role of individual differences and personality traits of employees in their organizational behavior, fourth year, fourteenth issue, pp. 126-131. (in Persian)
- Nooranipour, Rahmatullah and Akbarzadeh, Abdul Jabbar (2010). Investigating the relationship between personality traits and job satisfaction of employees of Tabriz Petrochemical Company in 2019, *Educational Sciences Quarterly*, Year 4, Number 14, pp. 25-44. (in Persian)
- Resai Keshok, Zohre; Ahi, Qasem and Mansouri Ahmad (2017). The role of the dark triads of personality in behavioral risk-taking and moral indifference of male students, *Scientific Research Quarterly of Clinical Psychology and Personality (Behaviour Science)*, Volume 16, Number 1, Series 30, pp. 83-91. (in Persian)
- Rasouli, Mehdi; Hadavi, Seyedah Farideh and Saat Chian, Vahid (2014). Compilation of the management model of Iran's sports volunteering system, *Sports Management Studies*, No. 29, pp. 51-66. (in Persian)
- Rauthmann, JF (2012). The dark triad and interpersonal perception: similarities and differences in the social consequences of narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Social psychological and personality science*, 3(4):487-496.
- Saadat, Sajjad; Kalantari, Mehrdad and Qumrani, Amir (2016). The relationship between dark personality traits (Machiavelli, narcissism, and antisociality) with students' academic self-efficacy, *scientific research monthly of educational strategies in medical sciences*, year 10, number 4, pp. 255-262. (in Persian)
- Soleimani, Nader; Abbaszadeh, Nasser and Niaz Azari, Behrouz (2011). The relationship between work ethics and job satisfaction and job stress of employees in the technical and vocational training organization of Tehran, *Scientific Research Quarterly New Approach in Training Management*, third year, number 1, pp. 21-38. (in Persian)
- Veres, J. C. Eva, N. & Cavanagh, A. (2019). "Dark" student volunteers: commitment, motivation, and leadership. *Personnel Review*. 2(3), 1-11.
- Wilson, J (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, PP: 215-240
- Zeigler-Hill, V. Vrabel, J. K. Sauls, D. & Lehtman, M. J. (2019). Integrating motivation into current

conceptualizations of personality. *Personality and Individual Differences*, 147, 1-7.
Yousefi, Rahim and Imanzad, Isan (2017).
Validation of four dark traits model of

personality, *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, Volume 24, Number 2, pp. 190-201. (in Persian)

