

حوزه‌هایی به کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی

سید محمدحسین رضوی^۱، محمدحسن پاسوار^۲، زهرا تسلیمی^۳

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران

۲. دکتری خط‌مشی‌گذاری عمومی

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۲۴

چکیده

در این پژوهش تلاش شده است در مرحله نخست، حوزه‌های به کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی شناسایی شده و در مرحله بعد، این عوامل به منظور اقدامات لازم اولویت‌بندی گردند. روش این پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده و جامعه آماری آن را کلیه مدیران و معاونین حوزه ستادی سازمان ورزش شهرداری تهران، مدیران مجموعه‌های ورزشی، مدیران تربیت‌بدنی مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران و اعضای شورای راهبردی ورزش شهروندی تشکیل دادند. تعداد نمونه برابر با جامعه (۱۲۲ نفر) می‌باشد (N=n). یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد داوطلبان ورزشی تهران را می‌توان به ترتیب اولویت در ۴ حوزه تفریحات ورزشی، همکاری در مدیریت فضاهای ورزشی، ورزش‌های سازمان‌یافته و بسترسازی برای استعدادیابی به کار گرفت. همچنین، به نظر می‌رسد به دلیل کمبود نیروی انسانی در حوزه تفریحات ورزشی و همکاری در مدیریت فضاهای ورزشی، مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران ترجیح می‌دهند داوطلبان بیشتری را در این حوزه‌ها به کار گیرند. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و سایر مطالعات این حوزه پیشنهاد می‌شود برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر، حوزه‌های به کارگیری داوطلبان را از دیدگاه خود آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: داوطلب، ورزش شهروندی، حوزه‌های به کارگیری داوطلب

Email: zahratalimi66@gmail.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

در سراسر دنیا، گروه‌های وسیعی از مردم وقت خود را صرف فعالیت‌های داوطلبانه می‌کنند. داوطلبی، فعالیتی در جهت کمک به شخص یا اجتماع، بدون دریافت وجه می‌باشد (تیلور، ۲۰۰۶ ص ۲۳۱). از میان حوزه‌های متعدد فعالیت‌های داوطلبانه، ورزش و فعالیت‌های ورزشی در بسیاری از کشورها مانند استرالیا، انگلستان و کانادا داوطلبان بیشتری را به خود جذب کرده است (صفانیا و دوستی، ۱۳۸۸ ص ۱۵۱). به‌طور کلی، می‌توان گفت جذب و به‌کارگیری نیروهای داوطلب در ورزش، یکی از سیاست‌های پذیرفته‌شده بسیاری از کشورها می‌باشد؛ زیرا، استفاده از داوطلبان باعث افزایش اثربخشی سازمان‌های ورزشی به‌ویژه سازمان‌های ورزش‌های تفریحی در جامعه می‌گردد (بارسلونا و یانگ، ۲۰۱۰ ص ۱۸۴). در این راستا، بارسلونا و یانگ^۱ در مطالعات ورزش انگلستان (۲۰۱۰) مهم‌ترین مزیت نهضت داوطلبی در ورزش را در این امر می‌دانند که بدون حضور داوطلبان، بسیاری از افراد فرصت شرکت در فعالیت‌های ورزشی را از دست خواهند داد (تسلیمی، ۱۳۸۹ ص ۲۰۷). توسعه فعالیت‌های ورزشی در سال‌های اخیر، 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 قرارگرفتن آن در اولویت مدیریت سازمان‌های ورزش‌های تفریحی که با طیف وسیعی از مشتریان روبه‌رو هستند شده است (کیم، ۲۰۱۰ ص ۲۸).

اگرچه، امروزه به‌کارگیری داوطلبان در ورزش و تفریحات سالم برای سازمان‌های متولی آن به یک ضرورت تبدیل شده است؛ اما باید توجه داشت که حضور داوطلبان در سازمان‌های ورزشی به‌ویژه سازمان‌هایی که تاکنون حضور داوطلبان را تجربه نکرده‌اند، نیازمند زیرساخت‌هایی است که نبود آن می‌تواند شکست نهضت داوطلبی را موجب شود. یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌ها، تعیین حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر، قبل از این که هر سازمانی اقدام به جذب نیروهای داوطلب نماید، ابتدا باید فلسفه حضور داوطلبان در سازمان و حوزه‌های فعالیت آنان به وضوح مشخص گردد (کلمن، ۲۰۰۲ ص ۲۲۸؛ دورش و همکاران، ۲۰۰۲ ص ۱۰؛ هادوی، ۱۳۹۲ ص ۱۶).

بررسی مطالعات صورت‌گرفته در زمینه به‌کارگیری داوطلبان در ورزش نشان می‌دهد که به‌طور کلی، داوطلبان گرایش بیشتری به شرکت در فعالیت‌های ورزشی سازمان‌یافته دارند (ماچین و

همکاران، ۲۰۰۸ ص ۲۰۰). در کشور استرالیا داوطلبان دارای نقش‌های پشتیبانی، سازماندهی و اداره کردن سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی و نیز تفریحات سالم هستند و به‌عنوان مربی، داور، کمک‌داور، وقت‌نگهدار، حسابدار، امدادگر و غیره فعالیت می‌کنند (دوهرتی و همکاران، ۲۰۱۳ ص ۱۱). در مطالعه‌ای دیگر در کشور انگلستان، حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان در ورزش، مربیگری، داوری، امور اجرایی سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی از جمله حمل‌ونقل، امدادگری، مشاوره تخصصی، نگهداری تجهیزات و اماکن ورزشی، حمایت مالی و غیره معرفی شده است. همچنین، همکاری داوطلبان در مدیریت باشگاه‌های ورزشی از جمله مواردی می‌باشد که پس از مربیگری، بیشترین تعداد داوطلب را جذب کرده است (بارسلونا و یانگ، ۲۰۱۰ ص ۱۹۰).

به‌طور کلی، نقش‌های داوطلبان ورزشی را می‌توان به دو دسته نقش‌های تخصصی و غیرتخصصی تقسیم نمود. داوطلبان نقش‌های تخصصی مانند داوری و مربیگری باید از حداقل دانش مقدماتی ورزش برخوردار باشند و یا در زمینه فعالیت موردنظر، آموزش‌های لازم را کسب کنند. نقش‌های غیرتخصصی مانند حمل‌ونقل، حمایت مالی و غیره نیاز به دانش ورزشی یا تخصص خاصی ندارد و افراد با گذراندن دوره‌های کوتاه آموزشی می‌توانند به‌راحتی خدمات خود را ارائه نمایند (اندام، ۱۳۸۸ ص ۲۷). نکته حائز اهمیت این است که سازمان‌های ورزشی قبل از جذب داوطلب، نوع و تعداد داوطلبان موردنیاز خود را مشخص نمایند.

با توجه به آنچه ذکر گردید، تعیین حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان از ملزومات موفقیت نهضت داوطلبی در ورزش می‌باشد؛ چراکه ورزش شهروندی با توجه به طیف وسیع مخاطبان، نیازمند حضور داوطلبان می‌باشد. یکی از متولیان توسعه ورزش شهروندی در جوامع، شهرداری‌ها هستند. روشن است که توسعه ورزش در کلان‌شهرها یکی از نیازهای اساسی می‌باشد که در اولویت برنامه‌های مدیریت شهری قرار دارد. سازمان ورزش شهرداری تهران در پاسخگویی به این نیاز اساسی، رسالت خطیر تأمین و توسعه ورزش شهروندی اعم از فعالیت‌های ورزشی سازمان‌یافته، تفریحات ورزشی، بسترسازی برای شناسایی و معرفی استعدادها و ورزشی و مدیریت فضاهای ورزشی در کلیه مناطق و محلات شهر تهران را بر عهده دارد؛ لذا، حضور داوطلبان، گسترش نهضت داوطلبی و مشارکت‌های مردمی می‌تواند در استفاده بهینه از ظرفیت‌های سازمان ورزش شهرداری و کلان‌شهر تهران نقش به‌سزایی داشته باشد. در این راستا، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش است که داوطلبان همکاری با سازمان ورزش شهرداری تهران را در چه حوزه‌هایی می‌توان به‌کار گرفت؟ و اولویت حوزه‌های شناخته‌شده به چه صورت است

روش‌شناسی

روش این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد و جامعه آماری آن را کلیه مدیران و معاونین حوزه ستادی سازمان ورزش شهرداری تهران، مدیران مجموعه‌های ورزشی، مدیران تربیت‌بدنی مناطق ۲۲گانه شهرداری تهران و اعضای شورای راهبردی ورزش شهروندی تشکیل دادند. تعداد نمونه برابر با جامعه (۱۲۲ نفر) می‌باشد (N=n).

به دلیل نبود پرسش‌نامه متناسب با موضوع پژوهش از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته استفاده شد. برای این منظور، پژوهشگران ضمن بررسی کتب دانشگاهی و نیز مقالات متعدد علمی و مصاحبه با اساتید مدیریت ورزشی و صاحب‌نظران حوزه ورزش شهروندی و نیز بررسی بیانیه مأموریت سازمان ورزش شهرداری تهران فهرستی از مهم‌ترین حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی را تهیه کردند که به لحاظ مستندات علمی، معتبر و از نظر تعداد، بیشترین تکرار و تأکید را در مقالات داشته است. پس از استخراج این متغیرها، ۱۵ نفر از متخصصان صاحب‌نظر در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر نمودند. پس از انجام اصلاحات، پرسش‌نامه نهایی ۳۱ سؤالی با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) طی یک مطالعه راهنما توسط نمونه ۳۰ نفری تکمیل شد و پس از تجزیه و تحلیل آن‌ها، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب هم‌بستگی آلفای کرونباخ (۰/۹۳ =) برآورد گردید و در نهایت، پرسش‌نامه در ۲ بخش مشخصات فردی و بخش اصلی سؤالات بین نمونه‌های پژوهش توزیع گشت.

برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و همچنین، رتبه‌بندی و میزان اهمیت متغیرها (گویه‌ها) از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. جهت شناسایی و تأیید روایی سازه پرسش‌نامه روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و به منظور تعیین پایایی هریک از عوامل شناسایی شده ضریب آلفای کرونباخ به کار رفت. همچنین، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون فریدمن در سطح معناداری $p \leq 0/05$ استفاده گردید. کلیه داده‌ها با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۱ نسخه ۱۷ و نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

روش تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی یک حوزه مطالعاتی و کشف ابعاد یا سازه‌های اصلی آن حوزه استفاده می‌شود و کارکرد عمده آن، تعیین وزن و شناسایی عوامل می‌باشد. در

این پژوهش از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ به روش مؤلفه اصلی با استفاده از چرخش متعامد^۲ استفاده شد. تعداد عامل‌های به‌دست‌آمده از ترکیب معیارهای ذیل تعیین گردید: ۱. شناخت اولیه تعداد عامل‌ها براساس مرور مقالات، ۲. انتخاب عامل‌ها براساس مقادیر ویژه^۳ بیشتر از ۱، ۳. بررسی بصری براساس آزمون اسکری^۴ (نقطه پرش برای چرخش عامل‌ها جایی است که شیب خط تغییر می‌کند)، ۴. استفاده از معیار توصیف واریانس و ۵. قابلیت درک عامل‌های اقتباس شده.

در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر با جمع‌آوری اطلاعات درخصوص متغیرهای آشکار و محاسبه ماتریس کوواریانس برای جامعه نمونه (S)، با تخمین پارامترهای مدل درصدد تخمین ماتریس کوواریانس ضمنی (تخمین کوواریانس برای جامعه آماری) برمی‌آید. به شیوه‌ای که این ۲ ماتریس نزدیکترین وضعیت را نسبت به هم داشته باشند. برای بررسی این نزدیکی و تعیین برازش آن روش‌های مختلفی وجود دارد که روش حداکثر درست‌نمایی^۵، مهم‌ترین و پرکاربردترین آن‌ها است و در این پژوهش از این روش استفاده گردیده است. برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری باید به بررسی میزان و سطح معناداری مسیرهای بین هر یک از متغیرهای نهفته با شاخص‌های مربوط به آن‌ها پرداخت. بدین‌منظور، باید بررسی شود که قدم‌مطلق مقدار t مربوط به هر مسیر بزرگ‌تر $1/96$ باشد. علاوه بر اندازه‌گیری پایایی تک‌تک شاخص‌ها، پژوهشگر می‌تواند به محاسبه پایایی ترکیبی (CR^۶) متغیرهای نهفته نیز بپردازد. محاسبه پایایی ترکیبی با نرم‌افزار امکان‌پذیر نیست و باید براساس فرمول^۷ به‌صورت دستی محاسبه شود. مقدار پایایی ترکیبی باید از $0/6$ بیشتر باشد (کلانتری، ۱۳۸۹ ص ۲۰۵).

نتایج

از ۱۲۲ نفر آزمودنی که در این طرح پژوهشی حضور داشتند، $56/6\%$ زن و $43/4\%$ مرد بودند و $57/9\%$ آزمودنی‌ها بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه مدیریت در حوزه ورزش شهروندی را داشتند. دامنه سنی آن‌ها از ۲۰ تا بالای ۵۰ سال متغیر بود و $46/7\%$ آن‌ها در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. نتایج نشان می‌دهد که بیشتر آزمودنی‌ها ($59/8\%$) دارای تحصیلات مقطع کارشناسی می‌باشند. جدول ۱ خلاصه‌ای از وضعیت جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد.

2. Exploratory factor analysis

3. Varimax rotation

1. Eigen values

2. Scree test

3. Maximum likelihood

4. composite reliability

۷. $0/6 >$ مجموع خطاها + 2 مجموع بارهای عاملی / مجموع بارهای عاملی = CR

جدول ۱- خلاصه‌ای از وضعیت جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

سن		
درصد	تعداد	
٪۳۵/۲	۴۳	۲۰-۳۰ سال
٪۴۶/۷	۵۷	۳۱-۴۰ سال
٪۱۳/۱	۱۶	۴۱-۵۰ سال
٪۴/۹	۶	بالتر از ۵۰
جنسیت		
٪۵۶/۶	۶۹	مرد
٪۴۳/۴	۵۳	زن
تحصیلات		
٪۱۳/۱	۱۶	کاردانی
٪۵۹/۸	۷۳	کارشناسی
٪۱۴/۸	۱۸	کارشناسی ارشد
٪۱۲/۳	۱۵	دکتری
سابقه کار		
٪۵۷/۴	۷۰	۱-۱۰ سال
٪۳۱/۱	۳۸	۱۱-۲۰ سال
٪۱۰/۷	۱۳	۲۱-۳۰ سال

به‌منظور بررسی قابل‌اجرا بودن تحلیل عاملی از آزمون کا.ام.او و بارتلت^۱ استفاده شد. بررسی نتایج آزمون کا.ام.او^۲ که مقدار آن را ۰/۸۶ نشان می‌دهد بیانگر این است که نمونه پژوهش از

1. KMO and Bartlett's
2. KMO

کفایت لازم برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی برخوردار است. همچنین، نتیجهٔ آزمون بارتلت نیز حاکی از آن است که با ۹۵٪ اطمینان می‌توان تحلیل عاملی را انجام داد (جدول ۲) (کلانتری، ۱۳۸۹، ص ۲۰۷).

بررسی نتایج زیرحیطه‌ها (موارد به‌کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی) نشان می‌دهد که ۳۱ گویهٔ پژوهش درخصوص متغیرهای به‌کارگیری داوطلبان به‌لحاظ داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۴۵ (معیار مبنا) توانستند در ۴ حیطه دسته‌بندی شوند. بار عاملی این زیرحیطه‌ها از ۰/۴۷ تا ۰/۸۲ متغیر می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

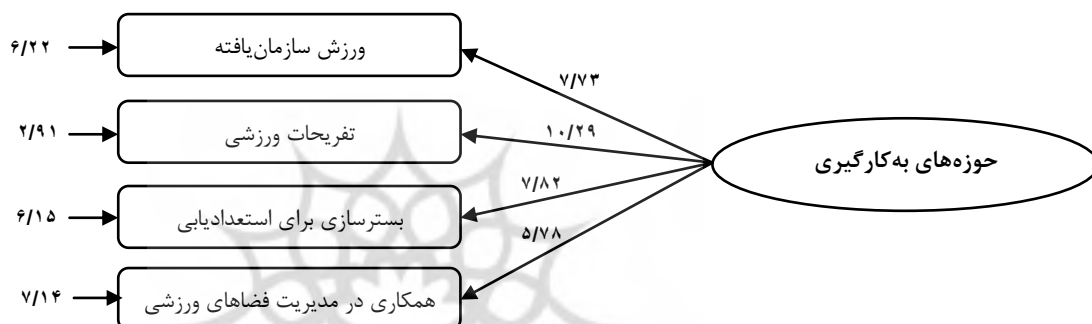
گونه‌ها	وزش‌های سازمان یافته	تفریحات ورزشی	بسترسازی برای استعدادهای	همکاری در مدیریت فضاهای ورزشی
آموزش و تربیت داور	۰/۷۹			
سرپرستی تیم‌های ورزشی محلات	۰/۷۹			
سرپرستی تیم‌های ورزشی کارکنان	۰/۷۶			
آموزش و تربیت مربی در بخش ورزش شهروندی	۰/۷۴			
مربیگری تیم‌های ورزشی کارکنان	۰/۷۱			
مربیگری تیم‌های ورزشی محلات	۰/۶۹			
برگزاری کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی	۰/۵۸			
ادارهٔ ایستگاه‌های تفریحی - ورزشی از قبیل طناب‌زنی، دارت و غیره	۰/۸۱			
همکاری در برگزاری نمایشگاه‌های ورزشی	۰/۷۰			
مشاور ورزشی (در مواردی نظیر: تغذیه ورزشی، حرکات اصلاحی، آمادگی جسمانی، تناسب اندام و غیره)	۰/۶۴			
مربیگری ورزش صبحگاهی	۰/۵۸			
مربیگری ایستگاه‌های تندرستی	۰/۵۸			
راهنمایان ورزش‌های تفریحی مانند راهنمای گروه‌های کوهنوردی و همایش‌های خانوادگی	۰/۴۷			
همکاری در برگزاری رویدادهای ورزشی و فرهنگی	۰/۷۶			
آمارگر مسابقات ورزشی محلات و کارکنان	۰/۷۱			
ارزیابی رویدادهای ورزشی و فرهنگی	۰/۶۶			

۰/۶۵	روابط عمومی و امور فرهنگی رویدادهای ورزشی و فرهنگی			
۰/۶۴	بازاریابی و جذب حامی رویدادهای ورزشی و فرهنگی			
۰/۶۳	داوری در همایش‌های علمی در حوزه ورزش شهروندی			
۰/۵۹	پزشک‌یار در مسابقات ورزشی محلات و کارکنان			
۰/۵۱	تبلیغات برای رویدادهای ورزشی و فرهنگی			
۰/۴۹	انجام مطالعات و پژوهش در حوزه ورزش شهروندی			
۰/۴۷	داوری در مسابقات ورزشی کارکنان و محلات			
۰/۸۲	همکاری در بهره‌برداری و نگهداری از زمین‌های ورزشی (آسفالت و چمن) در محلات			
۰/۸۱	همکاری در مدیریت فضاها و زمین‌های ورزشی و بازی کودکان در سطح محله			
۰/۸۱	همکاری در بهره‌برداری و نگهداری از تجهیزات و لوازم ورزشی پارکی در محلات			
۰/۷۶	نظارت بر فعالیت‌های تفریحی - ورزشی در سطح بوستان‌های محله			
۰/۷۵	مربیگری در سالن‌های ورزشی			
۰/۶۹	حضور در شورای ورزشی محله			
۰/۶۸	همکاری با خانه ورزش در محلات			
۰/۵۹	همکاری در مدیریت مجموعه‌های ورزشی			
٪۱۰/۹۹	٪۱۵/۹۱	٪۱۶/۷۷	٪۲۰/۳۷	درصد واریانس تبیین شده (٪۶۴/۰۴)
۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۵	پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)
	۰/۸۶۶			KMO: شاخص کفایت نمونه‌برداری
2				آزمون کرویت بارتل
				= ۲۷۰۱/۱۸۹
				df=۴۰۶
				Sig=۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ۴ عامل شناخته‌شده (حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی) در این پژوهش ٪۶۴/۰۴ واریانس را نشان می‌دهد. این عوامل تحت عناوین "حوزه ورزش‌های سازمان‌یافته"، "حوزه تفریحات ورزشی"، "حوزه بسترسازی برای استعدادیابی" و "حوزه همکاری در مدیریت فضاها و زمین‌های ورزشی" نامگذاری شده‌اند و عامل ورزش‌های سازمان‌یافته ٪۲۰/۳۷، عامل تفریحات ورزشی ٪۱۶/۷۷، عامل بسترسازی برای استعدادیابی ٪۱۵/۹۱ و عامل همکاری در مدیریت فضاها و زمین‌های ورزشی ٪۱۰/۹۹ واریانس را توصیف می‌کنند. نامگذاری این عوامل براساس مفاد آیتم‌های توصیف‌کننده هر یک از عوامل پایه‌ریزی

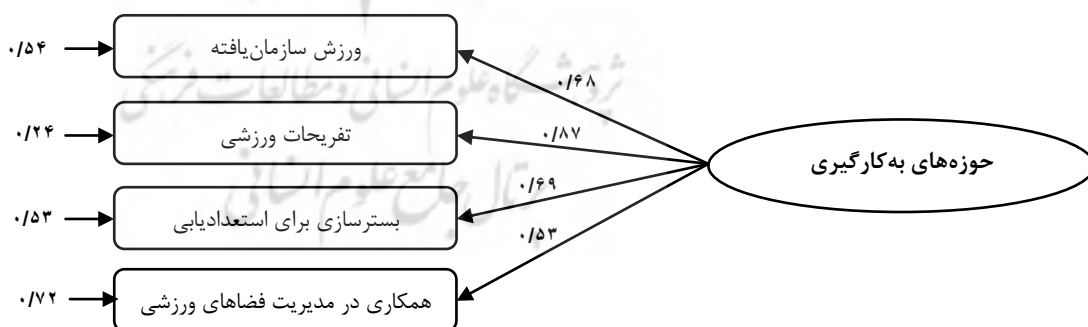
شده است. از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار پژوهش استفاده گردید که میزان آن ۰/۹۳ بود. همچنین، ضرایب آلفا برای هر عامل نیز جداگانه مورد محاسبه قرار گرفت (جدول ۲). پایایی هر یک از عوامل از ۰/۹۱ تا ۰/۹۶ متغیر است که وجود یک ارتباط بالا بین آیتم‌های هر عامل را نشان می‌دهد.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی جهت تعیین اعتبار یا روایی و اعتماد یا پایایی ابزار پژوهش شامل مدل اعداد معناداری و مدل مقادیر تخمین استاندارد در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است.



Chi-square = ۵/۸۶, df = ۲, p-value = ۰/۰۰۷۲۴, RMSEA = ۰/۰۸۰

شکل ۱- مدل اعداد معناداری



Chi-square = ۵/۸۶, df = ۲, p-value = ۰/۰۰۷۲۴, RMSEA = ۰/۰۸۰

شکل ۲- مدل مقادیر تخمین استاندارد

با توجه به شکل ۱، مقدار t محاسبه شده برای همه مسیرها از ۱/۹۶ بزرگتر است؛ بنابراین، شاخص‌ها همان چیزی را اندازه‌گیری می‌کنند که مدنظر پژوهشگر است. همچنین با توجه به شکل ۲، مقادیر تخمین استاندارد نیز از ۰/۵ بزرگتر می‌باشد که وجود ارتباطی خوب بین عامل و شاخص‌های مدنظر را نشان می‌دهد. مقدار پایایی ترکیبی محاسبه شده نیز ۰/۸ است که بزرگتر از ۰/۶ بوده و عوامل دارای پایایی قابل قبولی می‌باشند.

جدول ۳- نتایج آزمون فریدمن جهت اولویت‌بندی عوامل شناخته شده به کارگیری داوطلبان در ورزش

شهروندی		
آماره	مقدار χ^2 دو	سطح معناداری
اولویت‌بندی حوزه‌های به کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی	۲۱/۴۳۵	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که در سطح $p \leq 0/05$ ، فرضیه یکسان بودن اولویت عامل‌های شناخته شده در به کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی رد می‌شود.

جدول ۴- رتبه‌بندی حوزه‌های به کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی

اولویت	عوامل	میانگین رتبه
۱	تفریحات ورزشی همکاری در	۲/۹۴
۲	مدیریت فضاهای ورزشی	۲/۴۳
۳	ورزش‌های سازمان یافته	۲/۴۰
۴	بسترسازی برای استعدادیابی	۲/۲۳

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که از میان عوامل شناخته شده، اولویت اول در به کارگیری داوطلب از نظر پاسخ‌دهندگان به حوزه تفریحات ورزشی و اولویت آخر به حوزه بسترسازی برای استعدادیابی اختصاص داده شده است.
بحث و نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش، ۴ حوزه (عامل) به‌عنوان حوزه‌های به‌کارگیری داوطلبان در ورزش شهروندی شناسایی شدند که تحت‌عنوان "حوزه ورزش‌های سازمان‌یافته"، "حوزه تفریحات ورزشی"، "حوزه بسترسازی برای استعدادیابی" و "حوزه همکاری در مدیریت فضاهای ورزشی" نامگذاری شدند. نتایج پژوهش‌های کیم^۱ (۲۰۱۰)، کرامر^۲ (۲۰۱۰) و ترنر^۳ (۲۰۰۸) تقریباً چارچوب مشابهی با یافته‌های پژوهش حاضر داشتند؛ اما به‌کارگیری داوطلبان در حوزه بسترسازی برای استعدادیابی در هیچ‌یک از مطالعات با این عنوان دیده نشده است. به‌نظر می‌رسد این امر به این دلیل باشد که مطالعات موردبررسی در حوزه ورزش شهروندی بوده و اساساً بحث استعدادیابی در ورزش شهروندی جای نمی‌گیرد. این در حالی است که سازمان ورزش شهرداری تهران در بیانیه‌ی مأموریت خود، بسترسازی برای استعدادیابی را عنوان نموده است و در مصاحبه‌های صورت‌گرفته برای طراحی ابزار پژوهش، متخصصان و کارشناسان این سازمان بر این امر تأکید داشته‌اند. البته، بررسی دقیق‌تر گویه‌های مربوط به حوزه بسترسازی برای استعدادیابی نشان می‌دهد که این گویه‌ها با گویه‌های شناسایی‌شده در حوزه ورزش‌های سازمان‌یافته در برخی مطالعات مطابقت دارد (بارسلونا و یانگ، ۲۰۱۰ ص ۱۸۹)؛ لذا، به مسئولین سازمان ورزش شهرداری تهران پیشنهاد می‌شود در بیانیه‌ی مأموریت خود بازبینی داشته باشند.

در این پژوهش، اولویت حوزه‌های شناسایی‌شده نیز مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که حوزه تفریحات ورزشی بالاترین میانگین رتبه را به‌خود اختصاص داده است و این با نتایج برخی مطالعات صورت‌گرفته در استرالیا (۲۰۱۳)، انگلستان (۲۰۱۰) و کانادا (۲۰۱۲) که ورزش سازمان‌یافته را در اولویت نخست به‌کارگیری داوطلبان قرار داده‌اند هم‌سو نمی‌باشد. به‌نظر می‌رسد مهم‌ترین علت ناهم‌سویی این است که در مطالعات موردبررسی، داوطلبان ورزش شهروندی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در حالی که در پژوهش حاضر، دیدگاه مدیران ورزش شهروندی بررسی شده‌اند. شاید به‌دلیل جذابیت ورزش‌های سازمان‌یافته که بیشتر در قالب مسابقات و رویدادهای ورزش شهروندی می‌باشد داوطلبان ورزشی ترجیح می‌دهند در این نوع فعالیت‌ها شرکت کنند. نکته‌ی دیگر که در مورد ورزش‌های سازمان‌یافته حائز اهمیت می‌باشد این است که این نوع فعالیت‌ها غالباً در مدت‌زمان کوتاه برگزار می‌گردد. با توجه به مشغله‌های زندگی امروز مسلم است که بسیاری از افراد داوطلب، به‌ویژه داوطلبان جوان ترجیح دهند در فعالیت‌های کوتاه‌مدت خدمات ارائه دهند (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲ ص ۱۷۶).

1.kim
2.Cramer
3.Turner

از سوی دیگر، مدیران ورزشی که غالباً با کمبود نیروی انسانی در حوزه تفریحات ورزشی مانند اداره ایستگاه‌های تندرستی، ورزش صبحگاهی و غیره روبه‌رو هستند ترجیح می‌دهند داوطلبان بیشتری را در این حوزه به کار بگیرند؛ لذا، پیشنهاد می‌شود قبل از جذب داوطلبان، با بررسی داوطلبان حاضر و داوطلبان بالقوه، تمایل داوطلبان ورزش شهروندی تهران در خصوص شرکت در حوزه‌های شناسایی شده مشخص گردد و از راهبردهایی در خصوص جذب حداکثری داوطلبان از قبیل به کارگیری داوطلبان ورزشی بازنشسته در حوزه تفریحات ورزشی و داوطلبان جوان در حوزه ورزش‌های سازمان یافته استفاده گردد.

سازمان ورزش شهرداری تهران با تلاش‌هایی که در سال‌های اخیر صورت گرفته، موفق به احداث مجموعه‌های ورزشی، زمین‌های چمن مصنوعی و استخرهای متعددی در سطح کلان شهر تهران شده است. راه‌اندازی، بهره‌برداری و حفظ و نگهداری بهینه و اثربخش این مجموعه‌ها نیاز به همکاری و مساعدت داوطلبان ورزشی را بیش از پیش نمایان می‌سازد؛ لذا پاسخ‌دهندگان، حوزه همکاری در مدیریت فضاهای ورزشی را در اولویت دوم قرار داده‌اند که با نتایج مطالعات صورت گرفته در انگلستان هم‌سو می‌باشد. البته، حضور داوطلبان در این حوزه از حساسیت‌های حقوقی و اجتماعی بسیار خاصی برخوردار است که بایستی مسئولان محترم نهایت توجه را داشته باشند.

در پایان شایان ذکر است که با توجه به مطالعات صورت گرفته در حوزه مدیریت داوطلبان در ورزش ایران، حضور داوطلبان در برخی رویدادهای علمی و ورزش دانشجویی و ورزش همگانی به چشم می‌خورد و به نظر می‌رسد با این مطالعات مسئولین ورزش کشور متوجه ضرورت حضور داوطلبان در ورزش شده‌اند.

با توجه به درک اهمیت نهضت داوطلبی توسط مسئولین ورزش و گرایش مدیران ورزشی به جذب و بکارگیری داوطلبان بایستی تحقیقاتی صورت گیرد که رهنمودهای لازم را بر اساس شرایط و ضوابط کشور در خصوص مدیریت داوطلبان در اختیار مسئولین قرار دهد. پژوهش حاضر نیز در این راستا یکی از زیرساخت‌های مهم توسعه نهضت داوطلبی را در حوزه ورزش شهروندی در کلان شهر تهران مورد بررسی قرار داده و حوزه‌های بکارگیری داوطلبان را بر اساس ماموریت سازمان ورزش شهرداری تهران مشخص کرده است.

تقدیر و تشکر

پژوهش پیش رو از طرح پژوهشی با عنوان "طراحی نظام جذب و نگهداشت منابع انسانی داوطلب در ورزش شهروندی" استخراج شده است. جا دارد از زحمات جناب آقای دکتر مهرزاد

حمیدی که مسئولیت نظارت طرح را برعهده داشتند صمیمانه قدردانی نماییم. همچنین، از همکاری و مساعدت‌های آقای دهقان، معاونین، مدیران، کارشناسان، مدیران ورزش مناطق و مجموعه‌های ورزشی سازمان ورزش شهرداری تهران، مسئولان سازمان داوطلبان هلال احمر، کمیته امداد امام خمینی (ره)، اساتید بزرگوار دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و گیلان، جناب آقای دکتر پورسلطانی، جناب آقای دکتر اندام، سرکار خانم بور بور و نیز جناب آقای اسکندری، کارشناس محترم دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری سپاسگزاریم.

منابع

1. Andam, R. (1388). Investigating motivation of sport volunteers. Olympic 47: 21-38. (Persian)
2. Barcelona, R. J. & Young, S. J., 2010. The role of municipal park and recreation agencies in enacting coach and parent training in a loosely coupled youth sport system. *Managing Leisure*, 15(3):181-197.
3. Coleman, R. (2002). Characteristics of volunteering in UK sport: Lessons from cricket. *Managing Leisure*, 7(4):220-238.
4. Cramer, K. (2010). Volunteering in America. Bureau of labor statistics. U.S department of labor 11: 2-12.
5. Doherty, A., Misener, K. & Cluskey, G., 2013. Toward a multidimensional framework of capacity in community sport clubs. *Nonprofit Voluntary Sector Quarterly*, XX(X), pp. 1-19.
6. Dorsch, k., Riemer, H., Paskevish, D. (2002). Differences in volunteer motives based on organization type and level of involvement. 17th Annual North American Society for Sport Management conference, NASSM Abstracts, Canmore, Alberta: North American Society for Sport Management, May 29-June 1, 28.
7. Hadavi, F. (1392). Benchmarking on macro management of sport volunteers in Iran and selected countries. *Sport management studies* 5 (21): 13-36. (Persian)
8. Hemati nezhad, M., Danesh sani, K., Andam, R. (1392). Investigating the scopes of sport association volunteers satisfaction of Iran universities. *Studying sport management* 5 (19): 177-188. (Persian)
9. Kalantari, Kh. (1389). Analyzing data in socio- economic researches. Tarh & Manzar. Tehran. (Persian)
10. Kim, M. (2010). Modification of the volunteer functions inventory for application in youth sports. *Sport Management Journal*, 3(3): 25-38.
11. Machin, J., Ellis, A. (2008). Management matters: A national survey of volunteer management capacity. Institute for Volunteering Research. Volunteering Hub of England.
12. Safania , A., Doosti , M. (1388). Managing sport organizations. Bamdad ketab. Tehran.(Persian)
13. Sladowski, P. (2012). Budding hls brddg:: new srreeees for nngggng ooday s

- volunteers. The Canadian journal of volunteer resources management 1(20): 8-10.
14. Taslimi, Z. (1389). The role of volunteerism in developing sport for all in Tehran. The second national congress of developing sport for all, Tehran, Shahid Beheshti university. 8 & 9 khordad. (Persian)
15. Taylor, T. (2006). Exploring human resource management practices in nonprofit sport organizations. Sport Management Journal, 9(3): 229-251.
16. Turner, B. & Pastore, D. L., 2008. Effective public service advertisements to attract volunteers for the Special Olympics: An elaboration likelihood perspective. Sports Management Review, 11(2):165-192.

