



## Identify and prioritize of barriers to recruiting volunteers in sports activities in the education department (Sample city of Karaj)

**Manire Babaei**

Master's degree, Sports Management, Islamic Azad University, Borujard, Iran

**Mehbobeh Bahraminejad**

Master's degree, sports biomechanics, Islamic Azad University, Borujard, Iran

**Shahrouz Ghaibzadeh**

PhD in Sports Management, Razi University, Kermanshah, Iran

**Mehdi Tarajian**

Ph.D. in Behavioral Behavior, Islamic Azad University, Department of Science and Research, Tehran, Iran

### Abstract

The aim of this study was to identify and prioritize of barriers to recruiting volunteers in sports activities in the education department (Sample city of Karaj). Research method was practical and also descriptive-analytical in terms of the purpose and the nature respectively. Research population consisted of all the staffs involved in organizing interscholastic competitions in Karaj County. Sampling method was multistage cluster sampling for which according to quad areas and in accordance with Morgan's sample size, 234 persons were selected. A researcher-made questionnaire was used as a tool for data collection. Face and content validity of the questionnaire were verified by 12 professors in sports management and also by specialists in this field. The overall reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha (0.888). For statistical analysis of the data, descriptive statistics and inferential analysis was also used. Based on the factor analysis, 32 variables were grouped with the titles of psychological, legal, informational-communicational, individual, structural, and organizational- administrative. A five point Likert scale was utilized to investigate the importance of variables for statistical population which accordingly informational-communicational factor with the variance of 27.009, individual factor with the variance of 16.89 and legal factor with the variance of 11.33 represented as the most important obstacles.

**Key words:** Volunteers, Education System, Karaj City

Original Research Article

Received: 2022-26-06

Accepted: 2022-30-08

\* Corresponding Author: Monirebabae@gmail.com

**How to Cite:** Babaei M., Bahraminejad M., Ghaibzadeh S., Tarajian M. Identify and prioritize of barriers to recruiting volunteers in sports activities in the education department (Sample city of Karaj), Journal of Innovation in Sports Management, 2022;1(2):140-150.



## موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش

کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران	منیره بابایی
کارشناسی ارشد، بیومکانیک ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران	محبوبه بهرامی نژاد
دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران	شهرزاد غایب زاده
دکتری رفتار حرکتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران	مهدی تاراجیان

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی و اولویت بندی موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش (نمونه مورد مطالعه شهرستان کرج) می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش؛ تمامی کارکنان برگزار کننده مسابقات آموزشی و پرورش شهرستان کرج بودند. روش نمونه گیری به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. برحسب نواحی چهارگانه و بر طبق حجم نمونه مورگان ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه و خبرگان در این زمینه تایید شد. پایایی کلی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰.۸۸۸) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. براساس تحلیل عاملی ۳۲ متغیر در شش گروه با عناوین روانی، ارتباطی-اطلاعاتی، فردی، قانونی، ساختاری و اداری-سازمانی قرار گرفتند. با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت میزان اهمیت متغیرها بررسی شد که بر این اساس، عامل ارتباطی-اطلاعاتی با واریانس ۲۷.۰۰۹، عامل فردی با واریانس ۱۶.۸۹ و عامل قانونی با واریانس ۱۱.۳۳ با اهمیت ترین موانع بودند.

**واژگان کلیدی:** نیروهای داوطلب، آموزش و پرورش، شهرستان کرج

\* نویسنده مسئول: [Monirebabae@gmail.com](mailto:Monirebabae@gmail.com)

بابایی منیره، بهرامی نژاد محبوبه، غایب زاده شهرزاد، تاراجیان مهدی، موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، تابستان ۱۴۰۱، ۱(۲): ۱۴۰-۱۵۰

## مقدمه

برای برگزاری یک رویداد ورزشی که در یک محدوده‌ی زمانی مشخص برگزار می‌شود، نیاز به تعداد زیادی نیروی انسانی است، بدیهی است در هیچ شهر یا کشوری این تعداد نیروی انسانی رسمی و حقوق بگیر در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد، بنابراین برای برگزاری رویدادهای ورزشی افراد زیادی به عنوان نیروی داوطلب در زمینه‌های مختلف فعالیت می‌کنند (جلالی فراهانی، قهفرخی علی دوست، ۱۳۹۰). نهضت داوطلبی فرصت‌های خوبی را برای مشارکت مردان و زنان تمامی اقشار جامعه در امر ورزش و پیشرفت جوانان فراهم کرده است. از طرف دیگر، سازمانهای ورزشی منابع سرشاری را از رواج این نهضت عاید خود می‌کنند. ماهیت ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بیشتر مبتنی بر داوطلب‌گرایی است که بوسیله توده‌ی عظیمی از افراد داوطلب هدایت و به پیش برده می‌شود (حمیدی، ۱۳۸۸). داوطلب به فردی گفته می‌شود که قسمتی از وقت، مهارت یا خدمات خود را به سازمان یا گروهی خاص، اختصاص می‌دهد و بدون چشم داشتی به آنها کمک می‌نماید (آئولد، ۲۰۰۴).

در اهمیت و نقش نیروهای داوطلب در ارائه‌ی خدمات در ورزش همین بس که بزرگترین و مهمترین رویداد ورزشی جهان (بازی‌های المپیک) که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود، نیروها، سازمان‌ها و شرکت‌های داوطلب گردانندگان و حامیان اصلی آن هستند. امروزه افراد داوطلب می‌توانند در انجمن‌های مردمی یا حتی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به کار گرفته شوند. افراد داوطلب مجموعه مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمان‌های ورزشی و تفریحی جهان را تشکیل می‌دهند. گرایش به خدمات داوطلبی بیشتر در کشورهایی گسترش یافت که کاهش خدمات بخش عمومی، محدودیت منابع عمومی و افزایش علاقه داوطلبان به خدمت کردن جهت رفع نیازهای جامعه را نشان می‌دادند (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰). به عنوان مثال آمار وزارت کار کشور انگلستان در سال ۲۰۰۷، سی و هفت درصد افراد در سازمانهای ورزشی، تفریحی فرهنگی یا هنری داوطلب بودند و ارزش اقتصادی معادل بیش از ۱۴ میلیارد پوند داشتند. در کشور کانادا هیجده درصد افراد در یک رقابت ورزشی داوطلب شده بودند و در کشور استرالیا معادل بیست درصد کل ارزش اقتصادی ورزش متعلق به داوطلبان بزرگسال برآورده شده بود (گرین، چالیپ، ۱۹۹۸).

داوطلبی را انجام فعالیتی برای کمک به دیگران، بدون چشم داشت و به صورت کاملاً آزادانه تعریف کرده اند. فقدان یا حضور نیروهای داوطلب در سازمانها، ممکن است به ایجاد اختلال در جذب و نگهداری کارکنان یا ایجاد فضای همدلی و همیاری در سازمانها منجر شود. 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 بهره گیری از احساسات و نیازهای ارضا نشده افراد، آنان را در عرصه خدمت نیروهای داوطلب در ورزش و نیز در جهت منافع جامعه و خود داوطلب تشویق کرده است که سه مقوله انگیزش، فواید اجتماعی و شخصیتی را می‌توان مدنظر قرار داد (کارلا، لاورس، ۲۰۰۶).

نهضت داوطلبی و خدمت‌رسانی به جامعه از پدیده‌های دنیای معاصر است که ریشه در سنتهای اجتماعی مردم سراسر جهان دارد. فعالیتهای نیروهای داوطلب فوایدی دو سویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره‌مند می‌شوند. نیروهای داوطلب برای انجام اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به نحوی باعث افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می‌گردند (اندام و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه سنت داوطلب شدن در اکثر کشورها و جوامع وجود دارد که منشاء آن به سازمان‌های وابسته به مذهب و شوراهای محلی برمی‌گردد. انجمن‌های نیروهای داوطلب در ایران نیز دارای قدمت دیرینه‌ای است.

در ایران هم مانند بسیاری از کشورها، مراکز مذهبی (حسینیه‌ها، مساجد) بیشترین نقش را در سازماندهی فعالیت‌های نیروهای داوطلب داشته‌اند. با بر عهده گرفتن برخی از برنامه‌های اجتماعی مختلف در سایر کشورها توسط انجمن‌های نیروهای داوطلب در تمامی سطوح، نقش دولت در برنامه ریزی کاهش یافت. در سال‌های اخیر به علت برخی عوامل، فعالیت نیروهای داوطلب افزایش یافته است. همچنین تقاضا برای داوطلب شدن برای کمک به برنامه‌ریزی و اجرای رویدادهای ورزشی همچنان رو به افزایش است. به منظور جذب بهتر و نیز حفظ نیروهای داوطلب نیاز به شناسایی راهی برای افزایش رضایت کلی نیروهای داوطلب است.

آلن و شاو<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) عنوان کردند که برگزاری رویدادهای ورزشی در جهان در حال افزایش می‌باشد، به عنوان مثال بازی‌های جهانی دانشجویان تورنتو در سال ۱۹۸۵ با ۸ هزار شرکت کننده برگزار شد و شرکت کنندگان در رویداد ورزشی دانشجویان در سال ۲۰۰۵ به ۲۲ هزار نفر افزایش یافت که بدین منظور برای برگزاری موفقیت آمیز رویدادها وجود نیروهای داوطلب با انگیزه و مشتاق ضروری است. حضور نیروهای داوطلب با کیفیت، علاوه بر اینکه منافع مالی و سرمایه‌ای برای سازماندهی ورزشی به همراه دارد، اعتبار برنامه‌ها و مسابقات ورزشی را در جامعه افزایش می‌دهد. همچنین در فرایند ارزیابی عملکرد سازمانی، میزان جذب نیروهای داوطلب از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. کیم<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان تغییر ساختار وظیفه‌ای نیروهای داوطلب برای استفاده در ورزش جوانان به این نتیجه رسیدند که نیروهای داوطلب یک جزء حیاتی از نیروی کار مورد نیاز برای ارائه برنامه‌های ورزشی با کیفیت بالا برای مسابقات ورزشی هستند. در سراسر دنیا گروه‌های وسیعی از مردم وقت خود را صرف فعالیت‌های داوطلب می‌کنند. انگیزه‌های این افراد صرف نظر از نوع فعالیت، کمک به دیگران می‌باشد.

انگلبگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی رابطه بین تعهد، تجربه و خود ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی مربوط به جوانان عنوان کرده‌اند که؛ نیروهای داوطلب منابع انسانی کلیدی برای سازمان‌های ورزشی که در بخش مربوط به تفریح و سرگرمی فعالیت می‌کنند، می‌باشند.

برایان و پاستوره<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) عنوان کرده‌اند که وجود نیروهای داوطلبی برای بسیاری از سازمان‌های ورزشی ضروری است، بدین صورت که در بازی‌های پارالمپیک نیاز شدیدی به حضور نیروهای داوطلب احساس می‌شود که باید این سازمانها با تبلیغات وسیع توسط بازاریابان باعث جذب نیروهای داوطلب شوند.

پروتو و ولف<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) در بررسی مشارکت نیروهای داوطلب برای دریافت دستمزد در دو بخش شرکت‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی، به این نتیجه رسیدند که در بخش شرکت‌های دولتی دریافت دستمزد برای نیروهای داوطلب دارای اهمیت بود ولی در بخش شرکت‌های خصوصی این نتیجه منفی گزارش شد.

1. Allen & Shaw
2. Kim
3. Engelberg
4. Brian & Pastore
5. prouteau & wolff

سانگیون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، در پژوهشی که به شناسایی عوامل موثر بر مشارکت نیروهای داوطلب ه و نیز دلایل عدم مشارکت افراد پرداختند، این نتیجه به دست آمد که: برای ترویج فعالیتهای نیروهای داوطلب باید به تفاوت در شیوه زندگی آنها متناسب با جنس و نیز زمان منعطف موجود توجه کرد. همچنین برای بهبود دسترسی به کار نیروهای داوطلب نیاز به برنامه ریزی مورد توجه است.

یافته‌های پژوهش کوستاس<sup>۲</sup> و ریچارد (۲۰۱۲) نشان داد، نیروهای داوطلب با استفاده از فرصت های داوطلبی، به ایجاد سهم مثبت در زندگی می‌رسند و تجربه‌ای که از داوطلبی به دست می‌آورند بسیار بیشتر از تنها وظایف کاری است. نیروهای داوطلب می‌توانند فعالیتهای توریستی را به عهده گرفته و به خوشی و لذت برسند و این تعادل آنها را در زندگی افزایش می‌دهد.

اندام و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی موانع داوطلبی در انجمن های ورزشی دانشگاهها به این نتیجه رسیدند که مشغله‌های درسی و کمبود وقت با اهمیت ترین موارد و مشکلات جسمانی و بیماری‌ها به عنوان کم اهمیت ترین موارد انتخاب شدند.

تری<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی رابطه بین تعهد، تجربه، تعهد و عملکرد خود ارزیابی در سازمان‌های ورزشی جوانان، عنوان کردند که در سال ۲۰۰۱ حدود ۱.۱ میلیون نفر افراد ۱۸ ساله و بالاتر (۸.۲ درصد از جمعیت بزرگسال) وجود دارد که کار نیروهای داوطلب برای سازمان‌های ورزشی مربوط به تفریح و سرگرمی را در سال ۲۰۰۰ در کشور استرالیا بر عهده داشتند.

اندام و همکاران (۱۳۸۸) پرداخت نکردن هزینه‌های متحمل شده، عدم حمایت کافی عدم نظارت، عدم آموزش، مشکلات مربوط به ایاب و ذهاب، تعارض بین نیروهای داوطلب و کارکنان حقوق بگیر و عدم اطمینان از پوشش بیمه ای را به عنوان موانع داوطلبی در سازمان‌های غیر ورزشی معرفی کردند.

بنابراین با توجه به اینکه نیروهای داوطلبی نقش به سزایی در برگزاری مسابقات مختلف در سطوح ملی و بین المللی دارند و می‌توانند در همه سطوح ورزشی در آموزش و پرورش انجام وظیفه نمایند، لذا این تحقیق در پی آن است تا موانع استفاده از نیروهای داوطلب را در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج شناسایی نموده و با اولویت بندی و برطرف کردن چنین عواملی بتوان از سرمایه های عظیم و گرانبهای نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش، بویژه شهرستان کرج نهایت استفاده را برد.

## روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی- تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان برگزار کننده‌ی مسابقات آموزشی و پرورش شهرستان کرج تشکیل می‌دادند؛ که تعداد آنها ۵۹۲ نفر بود. روش نمونه گیری به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود که برحسب نواحی چهارگانه و بر طبق حجم نمونه مورگان، ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند که برای ناحیه یک ۶۰ نفر، برای ناحیه دو ۶۱ نفر، برای ناحیه سه ۵۸ نفر و برای ناحیه چهار ۵۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. محققان ضمن بررسی کتابهای دانشگاهی و مقالات متعدد علمی و مصاحبه با استادان مدیریت ورزشی، صاحب نظران و خبرگان در این زمینه، فهرستی از مهمترین متغیرهای بازدارندگی نیروهای داوطلب برای مشارکت در ورزش آموزش و پرورش تهیه و پرسشنامه‌ای ساخته شد. پرسشنامه دارای ۳۴ سوال با طیف پرسشنامه‌ای لیکرت (یک برای کاملاً مخالفم، پنج برای

1. Sangyoon
2. Kostas & Richard
3. Terry

کاملاً موافقم) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه در رشته مدیریت ورزشی و متخصصان امر در این زمینه تایید شد. پایایی کلی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰.۸۸۸) بدست آمد که نشان دهنده سطح عالی از همسانی درونی پرسشنامه می باشد.

برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی (آماره‌های میانگین، انحراف استاندارد) جهت توصیف داده‌ها و برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها، از روش تحلیل عاملی- اکتشافی برای تعیین وزن دهی یا اهمیت عوامل (اولویت بندی) و تی تک نمونه‌ای برای شناسایی موانع جذب نیروهای داوطلب استفاده شد.

### یافته ها

یافته‌های آماری پژوهش نشان داد که میانگین سنی مشارکت کنندگان در تحقیق، زیر ۲۰ سال ۱۰.۳ درصد، ۲۱ تا ۳۰ سال ۲۴.۸ درصد، ۳۱ تا ۴۰ سال ۳۰.۸ درصد، ۴۱ تا ۵۰ سال ۱۹.۷ درصد و ۵۱ سال و بالاتر ۱۴.۵ درصد بودند.

جدول ۱. آزمون تی تک نمونه‌ای برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش

عوامل	میانگین	انحراف معیار	آماره T	سطح معناداری	درجه آزادی
عوامل ارتباطی و اطلاعاتی	۳۱.۵۹۴۰	۴.۷۵۶۰۴	۲۴.۴۲۵		۲۳۳
عوامل فردی	۲۱.۵۱۲۸	۵.۲۶۰۷۸	۱۰.۲۱۴		۲۳۳
عوامل قانونی	۲۴.۹۷۴۴	۳.۹۵۴۶۰	۲۶.۹۷۸	***	۲۳۳
عوامل روانی	۱۹.۶۷۵۲	۴.۰۳۲۷۶	۱۷.۷۳۴		۲۳۳
عوامل ساختاری	۱۲.۳۱۲۰	۲.۷۰۷۶۶	۱۸.۷۱۱		۲۳۳
اداری و سازمانی	۱۴.۵۱۲۸	۱.۸۴۶۵۴	۲۰.۸۱۷		۲۳۳

آزمون t تک نمونه‌ای جهت تعیین این که آیا میانگین مشاهده شده در نمونه که به صورت تصادفی از جامعه انتخاب شده است، مقداری برابر با میانگین مفروض جامعه دارد یا خیر، به کار می رود به همین منظور برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۱).

عامل ارتباطی- اطلاعاتی با میانگین ۳۱.۵۹۴۰، عوامل فردی با میانگین ۲۱.۵۱۲۸، عوامل قانونی با میانگین ۲۴.۹۷۴۴، عوامل روانی با میانگین ۱۹.۶۷۵۲، عوامل ساختاری با میانگین ۱۲.۳۱۲۰ و عوامل اداری- سازمانی با میانگین ۱۴.۵۱۲۸ از موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش با توجه به سطح معناداری  $Sig \leq .05$  مورد پذیرش قرار گرفت

برای تحلیل عاملی، آزمون بارتلت  $Sig \leq .05$  و KMO گویه‌ها ۰.۸۴۱ بدست آمد که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای گویه‌ها مناسب می باشد.



جدول ۲. تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین وزن دهی عوامل

واریانس	بار عاملی	عوامل	
۲۷.۰۰۹	-.۳۷۲	ضعف اطلاع رسانی متولیان ورزش آموزش و پرورش برای جذب و ثبت نام شهروندان داوطلب	عمل اول: ارتباطی و اطلاعاتی
	.۸۳۰	کمبود آگاهی شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن از جریان داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش	
	.۸۲۵	وجود مشکلات ایاب و ذهاب شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن	
	.۵۰۱	جذوبیت کم فعالیت نیروهای داوطلب به ه دلیل اطلاعات و آگاهی‌های کم نسبت به آن.	
	.۷۹۸	ضعف مهارت های ارتباطی مدیران با نیروهای داوطلب	
	.۷۹۰	ترس مدیران و کارمندان از اینکه با توسعه نهضت داوطلبی اختیارات یا شغلشان را از دست دهند.	
	.۷۳۵	فقدان آگاهی مدیران از نیروهای داوطلب بالقوه در شهرها	
۱۶.۸۹۷	.۶۰۶	روشن نبودن انتظارات مسئولین از نیروهای داوطلب به دلیل اطلاع رسانی خوب و کافی.	عامل دوم: عوامل فردی
	.۵۱۷	فقدان مهارت کافی برای ارائه خدمات نیروهای داوطلب ه	
	.۵۵۸	تجارب نامطلوب گذشته از حضور نیروهای داوطلب در بخش ورزش	
	.۸۸۱	کمبود وقت و مشغله کاری نیروهای داوطلب	
	.۸۲۰	کمبود وقت و مشغله تحصیلی نیروهای داوطلب	
۱۱.۳۳۳	.۹۱۷	کمبود وقت و مشغله های خانوادگی نیروهای داوطلب	عامل سوم: قانونی
	.۶۶۰	وجود توقعات فزاینده دریافت حقوق و مزایا در بین مراجعین جهت همکاری با بخش های ورزشی	
	.۸۲۱	نبود فرآیند روشن و منطقی جهت گزینش و جذب نیروهای داوطلب	
	.۴۸۲	پایین بودن سطح انگیزه و علاقه برای حضور نیروهای داوطلب ه در فعالیت ورزشی	
	.۷۶۶	شناخت ناکافی شهروندان از فواید ورزش آموزش و پرورش	
۸.۵۵۲	.۶۸۰	نبود شرح وظایف مدون برای نیروهای داوطلب	عامل چهارم: روانی
	.۸۴۸	ارتباط کم فعالیت های نیروهای داوطلب ه با شغل افراد یا آینده شغلی آن ها	
	.۷۵۱	فقدان بودجه کافی برای سازماندهی نیروهای داوطلب در آموزش و پرورش	
	.۸۴۸	اختلاف نظر و نداشتن دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش و نیروهای داوطلب	
	.۷۲۰	نگرش افراد نسبت به پائین بودن درآمد از شغل خود.	
۷.۰۱۷	.۷۵۸	تغییر نگرش افراد در مورد ارائه خدمات نیروهای داوطلب ه در ورزش	عامل پنجم: ساختاری
	.۷۴۰	فقدان درخواست از افراد برای داوطلب شدن در بخش های ورزش آموزش و پرورش.	
	.۷۸۶	رقابت در جذب نیروهای داوطلب بین سازمان های ورزشی	
	.۶۸۹	نبود برنامه ریزی مدون و مستمر برای جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش.	
۵.۹۸۴	.۸۸۲	ناچیز بودن سود و منفعت خدمات نیروهای داوطلب	عامل ششم: اداری و سازمانی
	.۷۴۱	ضعف فرهنگ کار نیروهای داوطلب ه در ورزش ایران و بویژه ورزش آموزش و پرورش.	
	.۶۳۸	گرایش مدیران به استخدام نیروهای رسمی، قرار دادی و شرکتی به جای جذب نیروهای داوطلب	
	.۴۵۷	واگذار کردن کارهای سطح پائین و دور از شان به نیروهای داوطلب توسط دست اندرکاران در ورزش آموزش و پرورش.	
	.۹۱۶	فقدان واحد داوطلبی در تشکیلات ورزشی و اداری آموزش و پرورش.	
	-.۵۲۷	تجارب نامطلوب گذشته افراد از شرکت در فعالیت های نیروهای داوطلب ه در ادارات آموزش و پرورش.	

یافته‌های تحقیق براساس تحلیل عاملی نشان داد که مدل شش عاملی راه حل بهتری برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی می‌باشد. با توجه به واریانس به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها (۷۱.۸۷۲ درصد)، طبقه بندی شش عاملی موانع، با عناوین ارتباطی

و اطلاعاتی با واریانس ۲۷.۰۰۹ و عوامل شخصی با واریانس ۱۶.۸۹۷، عوامل قانونی با واریانس ۱۱.۳۳۲، عوامل روانی با واریانس ۸.۵۵۲، عوامل ساختاری با واریانس ۷.۰۱۷ و عوامل اداری - سازمانی با واریانس ۵.۹۸۴ مناسب تشخیص داده شد (جدول ۲).

### جدول ۳. گویه های حذف شده

بارعاملی	گویه ها
-/۱۵۶	فقدان آگاهی مدیران تربیت بدنی از دست آورد های جذب نیروهای داوطلب در توسعه ورزش آموزش و پرورش
-/۱۵۲	نداشتن قوانین و مقررات کافی برای استفاده از نیروهای داوطلب

نامگذاری این عوامل بر اساس مفاد آیتم های توصیف کننده هر یک از عامل ها پایه ریزی شد. یافته ها نشان داد که از ۳۴ سوال تحقیق ۳۲ سوال به لحاظ داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۳۰ توانستند در شش گروه طبقه بندی شوند. در نتیجه ۲ سوال به دلیل عدم ارتباط با مبانی نظری مدل ۶ عاملی و همچنین داشتن بار عاملی کمتر از ۳. عاملی خارج شدند (جدول ۳).

گویه های فقدان آگاهی مدیران تربیت بدنی از دست آوردهای جذب نیروهای داوطلب در توسعه ورزش آموزش و پرورش و نداشتن قوانین و مقررات کافی برای استفاده از نیروهای داوطلب، به علت بار عاملی کمتر از ۳. از تحلیل خارج شدند. در نهایت پس از محاسبه پایایی پرسشنامه (۰.۸۸۸)، ضریب آلفا برای هر یک از عوامل شش گانه به صورت جداگانه محاسبه شد. پایایی برای عوامل ارتباطی و اطلاعاتی ۰.۸۳۷، عوامل فردی ۰.۸۶۶، عوامل قانونی ۰.۸۴۷، عوامل روانی ۰.۸۷۹، عوامل ساختاری ۰.۸۳۷، عوامل اداری و سازمانی ۰.۸۵۳، بدست آمد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد به ترتیب اولویت عامل ارتباطی - اطلاعاتی، عامل فردی، عامل قانونی، عامل روانی، عامل ساختاری و عامل اداری - سازمانی تاثیرگذارترین عوامل در موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج بودند.

کمبود آگاهی شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن از جریان داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش با بار عاملی ۰.۸۳۰ و وجود مشکلات ایاب و ذهاب شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن با بار عاملی ۰.۸۲۵ و ضعف مهارت های ارتباطی مدیران با نیروهای داوطلب با بار عاملی ۰.۷۹۸. سه عامل اصلی از عوامل ارتباطی - ساختاری بودند که بیشترین تاثیر را در موانع استفاده از نیروهای داوطلبی داشتند که این یافته ها مطابق با یافته های اندام و همکاران (۱۳۸۸) می باشد. اندام و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که مشغله های درسی، کمبود وقت، مشکلات ایاب و ذهاب عدم حمایت کافی و عدم آموزش از موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در سازمان های غیر ورزشی بودند.

عوامل فردی دومین عامل از عوامل تاثیرگذار در موانع استفاده از نیروهای داوطلبی بود که کمبود وقت و مشغله های خانوادگی نیروهای داوطلب با بار عاملی ۰.۹۱۷ و کمبود وقت و مشغله کاری نیروهای داوطلب با بار عاملی ۰.۸۸۱ و کمبود وقت و مشغله



تحصیلی نیروهای داوطلب با بار عاملی ۰/۸۲۰ می باشد که سه عامل اصلی اثرگذار از عوامل فردی بودند که این یافته‌ها مطابق با یافته‌های نیکولس و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، راین<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) و اندام و همکاران (۱۳۸۸) بود. نیکولس و همکاران (۱۹۹۸) به این نتیجه رسیدند که نداشتن وقت کافی، عدم داشتن مهارت و تحصیل در مدارس و دانشگاه‌ها (مشغله تحصیلی) از عوامل عدم مشارکت افراد در فعالیت‌های داوطلبانه می باشد. راین (۱۹۹۵) پرداختن به امور تحصیلی، مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی را مانع‌های مشارکت داوطلبان بیان کرده است.

عوامل قانونی سومین عامل اثرگذار از لحاظ مقدار درصد اختصاص داده به خود بود. ارتباط کم فعالیت‌های داوطلبانه با شغل افراد یا آینده شغلی آنها با بار عاملی ۰/۸۴۸. بیشترین تاثیر را در عوامل قانونی داشت. بدین صورت که گزینش و استخدام داوطلبان گام بزرگی در دیدگاه مدیریت منابع انسانی است. سازمان‌های ورزشی داوطلبانه در برخی از پست‌ها کلیدی کنترل بسیار ضعیفی بر روی فرآیندهای گزینش و استخدام دارند. سازمان‌ها باید برنامه ریزی نمایند. در حقیقت همه سازمان‌ها وظیفه دارند برنامه‌ها و نیروهای داوطلب داشته باشند و وظایف مدون برای آنان برنامه ریزی نمایند. در حقیقت همه سازمان‌ها وظیفه دارند برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را برای مدیریت مناسب نیروهای داوطلب خود توسعه دهند. این موضوع فقط از طریق ارائه بهترین محرک‌ها مطابق با نیازهای آنان اتفاق نمی‌افتد، بلکه تسهیل در روند پیشرفت شغلی و فردی آنها نیز می‌تواند تاثیرگذار باشد. مسئله مهم دیگری که در ارتباط با افراد داوطلب در سازمان‌ها باید لحاظ شود، ارتباط بین فعالیت‌های داوطلبانه با شغل افراد می‌باشد. کوری<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که در تناسب شخص و وظیفه افراد داوطلب باید به سطح مسئولیتی که داوطلب خواهان آن است توجه کرد و نوع افرادی که داوطلب تمایل به همکاری با آنان را دارد و انتظارات داوطلب از شغلش.

عوامل روانی چهارمین عامل اثرگذار از لحاظ مقدار درصد اختصاص داده به خود بود که با متغیرهای نگرش افراد نسبت به پائین بودن درآمد از شغل خود، اختلاف نظر و نداشتن دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش، نگرش داوطلبان در مورد ارائه خدمات داوطلبانه در ورزش، از عوامل مهم و تاثیرگذار عوامل روانی بود. چلادورای و همکاران (۱۹۷۲) عنوان کرده‌اند یکی از جذابیت‌هایی که سازمان‌های ورزشی می‌توانند برای افراد داوطلب داشته باشند، فرصت تعامل با افرادی است که دارای علایق (علاقه به ورزش) یا ارزش‌های (نگرش خیراندیشانه نسبت به جوانان) مشابه می‌باشند. چنین فرصت‌هایی می‌توانند نیازهای میان فردی افراد بزرگسال را برآورده سازد، تا احساس بهتری داشته باشند و اعتماد به نفس آنان را افزایش می‌دهد. وجود داوطلبان توانمند و شایسته برای دسترسی سازمان‌ها به اهدافش و همچنین برای خدمت رسانی مطلوب به مشتریان سازمان اهمیتی حیاتی دارد. گزارش شده است که در چند سال اخیر به دلیل تاثیر گسترده حرفه‌ای‌گرایی و نیز اعتقاد عمومی که نسبت به کارآیی بهتر افراد حرفه‌ای وجود دارد، نگرش مشتریان نسبت به خدمات ارائه شده توسط داوطلبان تغییر یافته است.

---

1. Nichols, G at all  
2. Rhyne, D  
3. Kouri, M.K

همچنین عوامل ساختاری نیز با واریانس ۷۰۱۷ و با متغیرهای نبود برنامه ریزی مدون و مستمر برای جذب داوطلبان در ورزش آموزش و پرورش، ناچیز بودن سود و منفعت خدمات داوطلبانه، ضعف فرهنگ کار داوطلبانه پنجمین عامل اثر گذار بر موانع استفاده از نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش بود. اندام و همکاران (۱۳۸۸) عنوان کرده‌اند که انگیزه اصلی حضور داوطلبان در ورزش، کمک به ورزش می‌باشد. اما به هر حال داوطلبان باید در قبال فعالیت هایشان، منافع و مزایایی را دریافت و تجربیات خود را افزایش دهند.

در نهایت عوامل اداری - سازمانی با واریانس ۸۰۸۴، ششمین عامل موانع جذب داوطلبان در ورزش بود، متغیر فقدان واحد داوطلبی در تشکیلات ورزشی و اداری آموزش و پرورش با بار عاملی ۰/۹۱۶. بیشترین تاثیر را در این عامل به خود اختصاص داده بود. بکارگیری و استخدام افراد داوطلب ضروری است، ولی به همان میزان حفظ و نگاه داشتن این افراد برای فعالیت در سازمان نیز امر مهم و اساسی است. گرین و چالپ<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) حفظ افراد داوطلب ضرورتاً به معنای توسعه تکنیک‌های جذب آنها می‌باشد. در حقیقت افراد داوطلب به راضی نگه داشتن آنان و برآورده کردن انتظارات آنان و در نتیجه به سیستم پاداش مرتبط می‌شود. مدیران باید برآورد دقیقی از زمان مورد نیاز برای انجام وظایف داشته باشند و بتوانند دقیقاً تعریف کنند که تنها زمان محدودی دارند، می‌توانند در انجام چه وظایفی موثر باشند، حجم کار واگذار شده باید قابل پذیرش باشد. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود، متولیان ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج باید اطلاع رسانی و آگاهی - های شهروندان را نسبت به فواید داوطلبی افزایش دهند. واحد داوطلبی را در تشکیلات و ساختار ادارات آموزش و پرورش جهت گزینش و جذب داوطلبان ایجاد نمایند، با برگزاری کارگاهها مهارت های داوطلبان را افزایش دهند و دوره‌های آموزشی را برای افزایش انگیزه داوطلبان برگزار کنند و با توجه به توانایی افراد آنان را در واحد های مربوطه به کار گیرند.

## منابع

- افروزه محمدصادق ، محرم زاده، مهرداد ، کاشف، میرمحمد (۱۳۹۰) "شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی های شخصیتی و مؤلفه های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش" مدیریت ورزشی، شماره ۱۱، صص ۱۶۵-۱۸۱.
- اندام، رضا، حمیدی مهرزاد، تسلیمی، زهرا. (۱۳۹۱) "مدیریت نیروهای داوطلب در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران" پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۰۳-۹۳.
- اندام، رضا. همتی نژاد، مهر علی. حمیدی، مهرزاد. رضائی نژاد، رحیم. کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۸۸) "بررسی موانع داوطلبی در انجمن های ورزشی دانشگاه-ها" مدیریت ورزشی، شماره ۲. صص ۳۵-۴۹.
- جلالی فراهانی، مجید، قهفرخی علی دوست، ابراهیم (۱۳۹۰) "مدیریت رویداد و اردوهای ورزشی" چاپ اول، صص ۱۲-۱۷۹.
- ۵:چلادورای، پاکیانانان. مادلا، آلبرتو. (۱۹۷۲) "مدیریت منابع انسانی در سازمان های ورزشی المپیک" مترجمان: حمیدی ، مهرزاد. اکبری یزدی، حسین. انتشارات پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. چاپ اول، صص ۳۸-۱۰۵.
- حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۸). مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی. انتشارات بامداد کتاب، چاپ چهارم، صص ۲۵-۱۳۰.
- Auld, C, 2004, " Behavioral characteristics of student volunteers" Australian Journal on volunteering, 9 (2):8-18.
- Brian A. Turner and Donna L. Pastore ,2008,"Effective Public Service Advertisements to Attract Volunteers for the Special Olympics An Elaboration Likelihood Perspective" Sport Management Review, 11, 165-192.

- Carla A. Costa, Laurence Chalip , B. Christine Green, Ceatsimes. 2006." Reconsidering the role of training in event volunteer's satisfaction"Sport management .165-182.
- Cuskelly, G . Harrington, M ,1997,"Volunteers And leisure" Evidance of marginal And World leisure And recreation, 39 (3): 11-18.
- 11: Green, c. chalip, l.1998."sport volunteer: research Agenda and aplication" Sport marketing Quarterly, 6 (2), 14-23.
- Justine B. Allen, Sally Shaw .2009."Everyone rolls up their sleeves and mucks in: Exploring volunteers motivation and experiences of the motivational climate of a sporting Event"Sport Management Review, 12: 79-90.
- Kostas Tomazos, Richard Butler. 2012."Volunteer Tourists in the field: A question of balance?" Journal of Tourism.177-187.
- Kouri, M.K. (1990)."volunteerism And older Adults. Santa Barbara, CA: ABCCLIO, Inc.
- linoel prouteau, francois - Charles wolff .2006."Does volunteer work poy off in the labor market" journal of socio-economic35: 992- 1013.
- May Kim, James J. Zhang, Dan Connaughton.2010."Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports"Sport Management Review, 13 : 25-38.
- Nichols, G. Gratton, C, Shibli, S. Taylor, P. 1998. "Local authority support to volunteers in sports clubs" Managing Leisure, (3): 119-127.
- Rhyne, D. 1995." Volunteerism in sport, fitness and recreation in Ontario"Toronto : Institute for Social Research , York Univeristy.
- Sangyoon Lee, Tami Saito, Mi Yako Takahashi, Ichiro Kai. 2008."Volunteer Participation among older adults in Japan: An analysis of the determinants of participation and reasons for non-Participation"Archives of Gerontology and Geriatrics. 173-187.
- Terry, Engelberg, James Skinner , Dwight H. Zakus ,2011." Exploring the relationship between commitment, experience, and self-assessed performance in youth sport organizations"Sport Management Review, 14: 117-125.