

مدیریت ورزشی \_ تابستان ۱۳۸۹

شماره ۵- ص ص : ۴۹-۳۵

تاریخ دریافت : ۸۸ / ۰۹ / ۰۳

تاریخ تصویب : ۸۹ / ۰۲ / ۱۲

## تعیین رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان ایران

حسین پورسلطانی زرنندی<sup>۱</sup> \_ امیر قنبرپور نصرتی \_ مرتضی دوستی \_ ناصر بای \_ محمد سیاوشی  
استادیار پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت معلم، دانشجوی دکتری  
مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، عضو هیأت علمی دانشگاه پیام  
نور کبودرآهنگ

### چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان بود. باتوجه به جامعه ۲۴۰ نفری پژوهش، تعداد نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۱۴۷ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه کینسو (۲۰۰۷) پس از تأیید روایی صوری و پایایی ( $\alpha = 0/89$ ) استفاده شد. در این تحقیق از آمارهای توصیفی و استنباطی مانند آزمون  $K-S$ ،  $t$ ، ضریب همبستگی اسپیرمن، پیرسون و دو رشته‌ای نقطه‌ای استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که تعهد داوطلبان در دو گروه زن ( $M = 2/87 \pm 0/51$ ) و مرد ( $M = 2/93 \pm 0/81$ ) کمتر از میانگین است. ولی انگیزش در هر دو گروه زن ( $M = 3/37 \pm 0/72$ ) و مرد ( $M = 3/21 \pm 0/50$ ) در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین مشخص شد که بین انگیزش و تعهد داوطلبان زن و مرد رابطه معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/001$ ،  $r = 0/337$ ). از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که بین جنسیت و انگیزش داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد ( $P = 0/021$  و  $r = 0/191$ ). بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات و وضعیت تأهل) با انگیزش و تعهد داوطلبان رابطه معناداری مشاهده نشد ( $P > 0/05$ ).

### واژه‌های کلیدی

داوطلبان، منابع انسانی، انگیزش، تعهد، رویدادهای ورزشی.

## مقدمه

در فرایند تشکیل سازمان‌ها و جامعه، منابع انسانی نقش محوری دارند. بخشی از منابع انسانی را داوطلبان تشکیل می‌دهند که در بیشتر کشورها به‌عنوان سازمان‌های غیردولتی<sup>۱</sup> فعالیت می‌کنند و می‌توانند در پیشبرد اهداف جامعه و سازمان مؤثر باشند. امروزه ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بر داوطلب‌گرایی<sup>۲</sup> متمرکز است که توسط افراد زیادی از داوطلبان هدایت و پیش برده می‌شود (۱).

ویلسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) داوطلبی را به‌عنوان فعالیتی برای کمک به دیگران بدون توقع و کاملاً آزادانه تعریف کرده است (۲۰). داوطلبان بخش عمده‌ای از منابع انسانی سازمان‌ها و مؤسسات ورزشی کشورهای مختلف دنیا را تشکیل می‌دهند. پاره‌ای از داوطلبان در برگزاری لیگ‌های ورزشی جوانان فعالیت می‌کنند، برخی دیگر به‌عنوان مدیر، هماهنگ‌کننده، کارمند دفتری، مربی و داور به ارائه خدمات می‌پردازند. بعضی دیگر در برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزش دانشگاهی همکاری می‌کنند.

اهمیت حضور و مشارکت داوطلبان در عرصه ورزش بر حیطه‌های مختلفی از جمله حیطه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اثر می‌گذارد (۱۸). بکارگیری افراد داوطلب، مزایای اقتصادی زیادی برای سازمان‌های ورزشی به دنبال دارد. به‌طوری‌که در برخی کشورها، ارزش اقتصادی بخش داوطلبی را بین ۷ تا ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده‌اند (۱۲).

گسترده‌گی و گوناگونی حیطه فعالیت‌های ورزشی انجام‌شده توسط داوطلبان و آماده‌سازی بخش‌های خصوصی و دولتی برای جذب، آموزش، بکارگیری و نگهداری داوطلبان، نشان از اهمیت حضور داوطلبان در ورزش دارد. در سال ۱۹۹۶ در آمریکا، ۲۱ درصد از کل فعالیت‌های سازمان‌های مختلف ورزشی، توسط داوطلبان انجام شده است. در نتیجه این امر، حدود ۱۵ میلیارد دلار در بخش ورزش آمریکا صرفه‌جویی شده است (۱).

برخورداری داوطلبان از مهارت‌های گوناگون، دستمزد ناچیز، بهره‌مندی از روابط عمیق اجتماعی و عاطفی، از علل عمده رواج نهضت داوطلبی به‌شمار می‌رود (۱۳). داوطلبان به دلیل داشتن عقاید و ارزش‌های مشترک

1- Non Government Organization (NGO)

2 - Volunteerism

3 - Wilson

سازمانی، تقویت ارتباطات غیررسمی در محیط کار و در اختیار داشتن پایگاه فرهنگی قوی در سازمان‌ها، روابط اجتماعی قوی دارند. این روابط سبب شده است که داوطلبان فعالیت‌های خود را با سرعت و سهولت بیشتری انجام دهند (۱۵). جلب اعتماد و رضایت کاربران خدمات ورزشی بر مشروعیت قانونی داوطلبان افزوده است، از اینرو تعداد سازمان‌های ورزشی داوطلب پیوسته در حال افزایش است. همچنین افزایش ارتباطات غیررسمی در سازمان‌ها بین کاربران و نیروی کار داوطلب، یکی از علل عمده رواج و فزونی داوطلبان به‌شمار می‌آید (۷). به‌طور فزاینده در رویدادهای ورزشی، داوطلبان مهم‌ترین بخش موفقیت کلی رویدادها هستند (۹).

داوطلبان منبع راهبردی مهم برنامه‌های ورزشی‌اند که باید به‌طور فعال بسیج شوند (۲). بخش ورزش همواره بر داوطلبان متکی است. اعم از اینکه مسابقات محلی یا بین‌المللی باشند. هنگامی که داوطلبان از طریق ورزش در امور دخیل شوند، می‌توان آنها را برای صرف وقتشان برای دیگر فعالیت‌ها نیز بسیج کرد. باتوجه به اینکه ورزش محلی، کلیدی برای دخیل شدن داوطلبان است، باید از آن برای ارتقای میزان داوطلب شدن به ویژه میان جوانان استفاده شود. چون مشارکت آنها پیش‌بینی‌کننده قدرتمند داوطلب شدن در زندگی آتی است (۸).

امروزه داوطلبان به‌عنوان یکی از سه گروه تشکیل‌دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب رجوع)، توانسته‌اند جایگاه ویژه‌ای برای خود در ساختار سازمان‌های غیرانتفاعی و دولتی به‌ویژه سازمان‌های ورزشی پیدا کنند (۳). هسیه<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در مدلی رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان را شرح می‌دهد. او تلاش کرد که دریابد در بین متغیرهای انگیزش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، به‌کارگیری داوطلبان و رضایت داوطلبان، کدام یک بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد داوطلبان است. باتوجه به نتایج به‌دست آمده، به‌کارگیری داوطلبان و رضایت داوطلبان بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد داوطلبان بود.

در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی درآمد سالانه خانواده، سن و سطح تحصیلات، پیش‌بینی‌کننده تعهد به‌شمار آمدند. در این تحقیق، داوطلبان مسن‌تر و با تحصیلات و درآمد بیشتر، تعهد بیشتری به سازمان داوطلبی داشتند. او بیان می‌کند که آگاهی از رابطه بین نمیرخ‌های جمعیت‌شناختی و تعهد داوطلبان، نقش بسیار مهمی

در جذب و نگهداری بهتر داوطلبان دارد (۱۱). سرو<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) بیان می‌کند که انگیزه‌ها برای داوطلبان پیچیده و متفاوت‌اند و به‌طور بالقوه ترکیبی از نیروهای درونی و بیرونی را شامل می‌شوند (۱۷).

اشنایدر و کانتور<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) سه دلیل نועدوستی، تعهد اجتماعی و خودپرستی را به‌عنوان انگیزه داوطلبان ارائه کرده‌اند (۱۸). نتایج تحقیق کنسو<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) نشان داد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (تحصیلات، سن و درآمد) و انگیزش داوطلب بر تعهد داوطلب اثر می‌گذارد (۱۲).

ریسر<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در تحقیق بر روی داوطلبان پزشکی شرکت‌کننده در بازی‌های المپیک زمستانی سال ۲۰۰۲، دریافت که رابطه مثبت و معناداری بین رضایتمندی و انگیزش داوطلبان وجود دارد (۱۶). پرینو<sup>۵</sup> معتقد است که داوطلبان فعالیت‌های محوله را به خوبی انجام می‌دهند و به سازمان‌ها در انجام مأموریت‌هایشان کمک می‌کنند و منبع بالقوه گرانبهایی محسوب می‌شوند (۱۴).

پژوهش فارل<sup>۶</sup> و همکاران (۱۹۹۸) زیربنای تحقیقات بیشتر محققان در حیطه داوطلبان ورزشی بوده است. آنها با مطالعه انگیزش ۳۰۰ داوطلب در یک رویداد ورزشی و با الگوبرداری از پرسشنامه ۲۸ سؤالی کنان و گلدبرگ گلن<sup>۷</sup>، عنوان کردند که انگیزه‌های افراد داوطلب را می‌توان در چهار بعد هدفمند<sup>۸</sup>، همبستگی<sup>۹</sup>، سنت-های خارجی<sup>۱۰</sup> و تعهد<sup>۱۱</sup> تقسیم‌بندی کرد (۸).

چان<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۳) انگیزش داوطلبان در رقابت‌های جام جهانی فوتبال ۲۰۰۲ را بررسی کرد. نتایج نشان داد که چهار عامل انگیزشی نועدوستی، میهن پرستی، خودخواهی و همبستگی، با رضایت داوطلبان مرتبط است (۴).

- 
- 1 - Serrow, R.C
  - 2 - Snyder, M., and Cantor, N
  - 3 - Keunsu
  - 4 - Reeser, J.C
  - 5 - Perrino, T
  - 6 - Farrell, J.M
  - 7 - Kenan and Goldberg Golen
  - 8 - Purposive
  - 9 - Correlation
  - 10 - Foreign Traditions
  - 11 - Correlation
  - 12 - Chun

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که استفاده از نیروهای داوطلب به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی ارائه خدمات در سازمان‌های ورزشی، نقش مهمی در موفقیت بسیاری از مسابقات ورزشی بزرگ دارد (۹ و ۱۹).

روان‌شناسان درباره افرادی که وظیفه خود را انجام می‌دهند یا از انجام وظیفه سر باز می‌زنند، صحبت می‌کند و در پی فهم این مسئله‌اند که چرا آنها کاری را انجام می‌دهند؟ در ورزش دانشگاهی و موضوع داوطلبی، مسئولان می‌خواهند بدانند که چرا یک دانشجوی داوطلب می‌شود؟ انگیزه یا انگیزه‌های او از این کار چیست؟ به نظر می‌رسد با شناخت احتیاجات فرد که پایه‌های اهداف یک شخص هستند، بتوان به انگیزه یا انگیزه‌های افراد از انجام کار داوطلبی در ورزش پی برد (۲۰). افراد به علل مختلف برای انجام کارها داوطلب می‌شوند. پیشینه فردی و اجتماعی بر انگیزش داوطلبی تأثیر بسیاری دارد. در برخی از بررسی‌ها عوامل مؤثر بر مشارکت داوطلبانه به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از:

۱. عوامل انگیزشی فایده‌گرا: برخی از افراد به‌سبب کسب مزایای ویژه به انجام فعالیت‌های داوطلبانه می‌پردازند که این مزایا اغلب اجتماعی است. در برخی موارد افراد با اجرای فعالیت‌های داوطلبانه به‌دنبال کسب دانش و تجربه مورد نیازند.

۲. عوامل انگیزشی مؤثر: منظور از عوامل انگیزشی مؤثر، عواملی است که حسن نועدوستی، شهرت و اعتبار را در افراد سازمان تقویت کند. در برخی موارد، دلیل خدمات داوطلبانه کسب شهرت و اعتبار، تقویت حس گذشت، فداکاری و نועدوستی است. این عوامل در بسیاری از سازمان‌های داوطلب عملکردی، اجتماعی و مذهبی نقش مهمی دارند.

۳. عوامل انگیزشی هنجاری: از عوامل انگیزشی هنجاری به احساس نیاز به سلامت، خوشبختی و رفاه اجتماعی می‌توان اشاره کرد (۱۲).

درک انگیزه داوطلبان برای شرکت در برگزاری رویدادهای ورزشی و کمک به سازمان‌های ورزشی، بسیار مهم است. فرایند جذب، حفظ و آموزش داوطلبان، در بیشتر موارد بسیار هزینه‌بر است. به علاوه، داشتن داوطلبان متعهد به سازمان را می‌توان سرمایه بسیار مهمی برای سازمان برای ارتقای کارایی و بهره‌وری به حساب آورد (۱۳). برای مدیران رویدادهای ورزشی، درک تعهد داوطلبان برای حفظ و نگهداری آنان برای سال-

های آتی بسیار مهم است. اگر داوطلبان متعهد به سازمان در سال‌های آتی نیز در اجرای فعالیت‌های سازمان مشارکت جویند، کارایی سازمان در جنبه‌های مالی و غیرمالی افزایش پیدا خواهد کرد (۵). پای<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) بیان می‌کند که عدم درک انگیزه‌های داوطلبان ممکن است عاملی برای مشارکت افراد برای داوطلب شدن باشد. از سوی دیگر، درک صحیح انگیزه‌های داوطلبان، موجب مشارکت مجدد آنان در نهضت داوطلبی خواهد شد (۱۵). کنان و کاشیو<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) بیان می‌کنند که بیشتر مطالعات انگیزشی کارکنان بر روی عملکرد شغلی، غیبت و بهره‌وری متمرکز است. این در حالی است که بیشتر مطالعات مرتبط با انگیزش داوطلبان بر روی فرآیند تصمیم‌گیری داوطلبان متمرکز است (۵). عدم آگاهی از خواسته‌های داوطلبان یا نادیده گرفتن نیازها و انگیزه‌های درونی و بیرونی آنان، می‌تواند برای توسعه و جذب منابع داوطلبی، کارایی سازمان ورزشی یا اجرای رویدادهای ورزشی خاص، یک فاجعه تلقی شود (۸). امروزه از مدیران رویدادهای ورزشی انتظار می‌رود که برای انجام دامنه وسیعی از وظایفی که برای رویدادهای ورزشی مورد نیاز است به اندازه کافی داوطلبان را جذب و حفظ کنند. به منظور جذب و حفظ داوطلبان در رویدادهای ورزشی، این مسئله مهم است که به‌طور واضح و شفاف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تعهد و انگیزش آنها مورد توجه قرار گیرد. بنابراین هدف از تحقیق مذکور، پاسخ به پرسش‌های اساسی همچون چگونگی ارتباط بین انگیزش و تعهد و رابطه آنها با متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت و تحصیلات) داوطلبان است.

## روش تحقیق

این تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و به شکل میدانی انجام شده است و انگیزش و تعهد داوطلبان حاضر در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان دختر و پسر ایرانی را که به ترتیب در شهرهای همدان و کرمان برگزار شد، بررسی می‌کند.

جامعه آماری داوطلبان ۲۴۰ نفر بود که تعداد نمونه آماری، با استفاده از جدول مورگان ۱۴۷ نفر تعیین شد و با به‌کارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی گزینش شدند.

1 - Pi, L.L.

2 - Cnaan and Cascio

برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه کنسو<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد. پس از تهیه پرسشنامه، برای تعیین روایی محتوایی ابزار تحقیق، از ۱۱ تن از استادان صاحب نظر در این زمینه کمک گرفته شد. سپس به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، یک مطالعه مقدماتی با تکمیل پرسشنامه توسط ۳۰ نفر انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی ( $\alpha = ۰/۸۹$ ) به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه گیری بود.

برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و خطای استاندارد میانگین و برای تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده از آزمون K.S (برای تعیین نرمال بودن داده‌ها)، ضریب‌های همبستگی اسپیرمن و پیرسون و ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای<sup>۲</sup> (برای تعیین رابطه بین متغیرها)، و از آزمون t مستقل (t-test) برای مقایسه میانگین‌های دو گروه استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد و سطح معناداری  $P \leq ۰/۰۵$  در نظر گرفته شد.

## نتایج و یافته‌های تحقیق

### الف) تحلیل توصیفی

همان گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، بخش زیادی از نمونه مورد بررسی (۶۲/۶٪) در محدوده سنی ۲۵ - ۲۱ سال قرار دارند و زنان (۵۹/۲٪) نسبت به مردان (۴۰/۸٪) تعداد بیشتری از نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. علاوه بر این، بیشترین سابقه خدمت (۸۷/۱٪) مربوط به طبقه کمتر از ۱ سال است. وضعیت تحصیلی ۶۶ درصد داوطلبان کارشناسی است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بیشتر داوطلبان شرکت کننده دانشجویان (۸۶/۴ درصد) هستند.

1 - Keunsu

2 - Point biserial correlation

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوطلبان

متغیر	سن				جنسیت		وضعیت شغل				تحصیلات				سابقه خدمت	
	مرد	زن	مجرد	متاهل	کارمند تمام وقت	کارمند پاره وقت	دانشجو	دیگر موارد	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناس ارشد	کمتر از ۱ سال	۲-۵ سال	۶-۱۰ سال	موارد
تعداد	۶۰	۸۷	۱۳۵	۱۲	۲	۷	۱۲۷	۱۱	۲۰	۹۷	۱۰	۱۳۸	۱۶	۳	۴۲	
درصد	۴۰/۸	۵۹/۳	۹۱/۸	۸/۲	۱/۴	۴/۸	۸۶/۴	۷/۵	۱۳/۶	۶۶	۶/۸	۸۷/۱	۱۰/۹	۲	۲۸/۶	

## ب) تحلیل استنباطی

جدول ۲- نتایج آزمون  $K.S$  (کلموگروف اسمیرنوف)

نتیجه گیری	Sig	Z	شاخص‌ها
طبیعی	۰/۱۳۷	۰/۸۴	انگیزش
طبیعی	۰/۵۷	۰/۷۹	تعهد

براساس جدول ۲، مشخص می‌شود که داده‌های انگیزش ( $Z = ۰/۸۴$ ,  $sig = ۰/۱۳۷$ ) و تعهد ( $Z = ۰/۷۹$ ,  $sig = ۰/۵۷$ )، نرمال می‌باشند. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد.



جدول ۳- نتایج آماری ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و انگیزش و تعهد داوطلبان

مقدار احتمال P-Value	r	N	شاخص‌ها متغیر
۰/۰۶۸	rs = -۰/۱۵۱	۱۴۷	سن و انگیزش
۰/۸۵۹	r = ۰/۰۱۵	۱۴۷	سن و تعهد
۰/۲۳۱	rs = ۰/۰۹۹	۱۴۷	تحصیلات و انگیزش
۰/۵۰۸	rs = -۰/۰۵۵	۱۴۷	تحصیلات و تعهد
*۰/۰۲۱	rbo = ۰/۱۹۱	۱۴۷	جنسیت و انگیزش
۰/۴۹۲	rbo = ۰/۰۵۷	۱۴۷	جنسیت و تعهد
۰/۰۰۱	r = ۰/۳۷۷	۱۴۷	انگیزش و تعهد

باتوجه به نتایج جدول ۳، فقط بین جنسیت و انگیزش داوطلبان رابطه معنی داری وجود دارد ( $P = ۰/۰۲۱$ ). بین متغیرهای جمعیت‌شناختی داوطلبان (سن، تحصیلات و وضعیت تأهل) با انگیزش و تعهد داوطلبان رابطه معناداری مشاهده نشد. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که بین تعهد و انگیزش داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد ( $P = ۰/۰۰۱$ ،  $r = ۰/۳۷۷$ ).

جدول ۴- مقایسه میانگین‌های انگیزش و تعهد داوطلبان زن و مرد

آماره متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t	
						ارزش t	درجه آزادی
انگیزش	زن	۸۷	۳/۳۷	۰/۷۲	۷/۷۴	۱/۵۳۴	۱۴۵
	مرد	۶۰	۳/۲۱	۰/۵۰	۶/۴۹		
تعهد	زن	۸۷	۲/۸۷	۰/۵۱	۵/۴۸	-۰/۵۹۲	۱۴۵
	مرد	۶۰	۲/۹۳	۰/۵۸	۷/۵۳		

برای مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان زن و مرد از آزمون t مستقل (t - test) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین انگیزش و تعهد داوطلبان زن و مرد در سطح  $\alpha = 0/05$  تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین تعهد داوطلبان در دو گروه زن ( $M=2/87 \pm 0/51$ ) و مرد ( $M=2/93 \pm 0/58$ ) کمتر از میانگین است، ولی انگیزش در هر دو گروه زن ( $M = 3/37 \pm 0/72$ ) و مرد ( $M = 3/21 \pm 0/50$ ) در حد مطلوب و بیشتر از میانگین است (جدول ۴).

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، انگیزش و تعهد داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین دوره المپιάد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های ایران بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که بخش زیادی از داوطلبان شرکت‌کننده در این المپιάد ورزشی را دانشجویان (۶۲/۶ درصد) تشکیل می‌دهند. این یافته با نتایج تحقیقات جنتیل (۲۰۰۱)، کنسو (۲۰۰۷) و پای (۲۰۰۱) همخوانی دارد. این مسئله شاید این باشد که دانشجویان بیشتر ترجیح می‌دهند در انجام امور به‌صورت داوطلب شرکت کنند تا مبنای نظری را که در کلاس‌های درسی خود یاد می‌گیرند، در عمل اجرا کنند. همچنین دریافت هدایا و انگیزه‌های مادی می‌تواند از دیگر علل گرایش دانشجویان و افراد جوان به فعالیت‌های داوطلبی باشد.

از دیگر یافته‌های این تحقیق این بود که زنان (۵۹/۲٪) نسبت به مردان (۴۰/۸٪) تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی دارند. این نتایج با نتایج تحقیق کنسو (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در واقع، می‌توان گفت که زنان به دلایل گوناگون از جمله مشارکت و تعهد اجتماعی بیشتر نسبت به مردان، کسب فرصتی برای ابراز وجود و کسب فرصت‌هایی برای یادگیری، بیشتر از مردان داوطلب می‌شوند. از این‌رو مدیران رویدادهای ورزشی باید فرصتی ایجاد کنند تا اقشار مختلف جامعه برای داوطلب شدن در رویدادهای ورزشی مشارکت جویند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیشتر داوطلبان حاضر در نهمین المپιάد ورزشی دانشجویان را افراد تحصیل‌کرده تشکیل می‌دهند به نحوی که ۶۶ درصد آنان از مدرک تحصیلی کارشناسی‌اند که این یافته با نتایج تحقیق کنسو (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

باتوجه به اینکه در برگزاری رویدادهای ورزشی کمیته‌های مختلفی با وظایف متفاوت و متنوع مورد نیاز است، این مسئله مستلزم داشتن افراد متخصص در زمینه‌های مورد نیاز است که دانشجویان می‌توانند به‌عنوان یکی از منابع تأمین‌کننده این کمیته‌ها، ایفای نقش کنند.

از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که بین سن داوطلبان با انگیزش و تعهد آنان رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق کنسو (۲۰۰۷، جنتیل<sup>۱</sup> ۲۰۰۱) همخوانی ندارد. علت این تفاوت شاید محدود بودن دامنه سنی بیشتر داوطلبان شرکت‌کننده در این تحقیق در مقایسه با داوطلبان حاضر در تحقیقات ذکر شده باشد، به نحوی که بیشتر داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان حاضر در دامنه سنی ۲۵ - ۲۰ سال قرار داشتند، در حالی که دامنه سنی داوطلبان حاضر در تحقیقات جنتیل (۲۰۰۱) و کنسو (۲۰۰۷) بین ۲۹ - ۲۰ سال است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین انگیزش و تعهد داوطلبان با سطح تحصیلات آنان رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج تحقیقات کنسو (۲۰۰۷) و جنتیل (۲۰۰۱) بر وجود رابطه بین متغیرهای یاد شده تأکید دارند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد. این مسئله شاید به دلیل وجود تفاوت‌های فرهنگی بین جامعه تحقیقات خارجی و تحقیق حاضر باشد. به نحوی که نتایج تحقیقات خارجی حاکی از آن است که داشتن تحصیلات بالا موجب افزایش تعهد اجتماعی افراد و مشارکت بیشتر آنان در نهضت داوطلبی خواهد شد.

از دیگر یافته‌های تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین جنسیت و انگیزش داوطلبان است. داوطلبان زن ( $M=3/37$ ) تا حدودی انگیزش بیشتری نسبت به داوطلبان مرد ( $M=3/21$ ) داشتند. در واقع، انگیزه‌های هر دو گروه داوطلب بالاتر از میانگین بوده است که با تحقیق کنسو (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

به‌طور کلی، علت بالا بودن انگیزش دو گروه داوطلبان زن و مرد را می‌توان با توضیح علل و انگیزه‌های داوطلبی که کنسو (۲۰۰۷) بیان کرد، تبیین کرد. کنسو علل و انگیزه‌های داوطلبی را داشتن تجارب داوطلبی به‌عنوان یک سابقه کاری خوب، تجربه کار با افراد و سلاقی مختلف داوطلبی، ارتباط بین رشته تحصیلی داوطلب و خدمات داوطلبی ارائه شده، کسب اعتبار، استفاده رایگان از اماکن و تجهیزات ورزشی، منزلت اجتماعی،

---

1- Gentile

استفاده‌های مادی و انگیزه‌های رهبری می‌داند. کلیه موارد ذکر شده، محرک‌هایی هستند که موجب می‌شوند افراد به صورت داوطلب، بخشی از برنامه‌ها و خدمات ورزشی را برعهده بگیرند. بنابراین با توجه به انگیزه‌های داوطلبی که ذکر شد، می‌توان گفت که داوطلبان زن و مرد شرکت‌کننده در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان کشور، انگیزه‌های متفاوت و متنوعی برای مشارکت در این رویداد داشته‌اند و ارضای این نیازها خود می‌تواند دلیلی بر انگیزش بالای داوطلبان باشد. به طور کلی، شناخت انگیزه‌های افراد برای داوطلبی و ارائه خدمات رایگان به سازمان کمک‌گیرنده به این دلایل حائز اهمیت است:

الف) استفاده سازمان‌ها از اطلاعات آنها برای برنامه‌ریزی

ب) مطابقت فرصت داوطلبی با انگیزه‌های فرد موجب کارآمدتر شدن وی در فعالیت‌های محوله می‌شود

ج) انگیزه‌های خاص ممکن است به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده قوی در نگهداری داوطلب شناخته شوند. اگر منافع به دست آمده داوطلب با انگیزه‌های اولیه مشارکت وی مطابقت داشته باشد، داوطلب دوباره خدمات خود را ادامه می‌دهد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد و جنسیت داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد که این یافته با نتایج تحقیق فارل و همکاران همخوانی ندارد. نتایج تحقیق فارل و همکاران رابطه معناداری بین تعهد و جنسیت داوطلبان نشان داد. با توجه به میانگین به دست آمده برای تعهد داوطلبان مرد ( $M=2/93$ ) و زن ( $M=2/87$ ) می‌توان گفت که تعهد در داوطلبان مرد بیشتر از داوطلبان زن است. اما این تفاوت به اندازه‌ای نیست که از نظر آماری معنادار باشد. همچنین بین تعهد و انگیزش داوطلبان رابطه معناداری مشاهده شد ( $P=0/001$ ). این یافته با نتایج تحقیق کنسو (۲۰۰۷) و فارل و همکاران (۱۹۹۸) همخوانی دارد.

این یافته را این‌گونه می‌توان تفسیر کرد که تعهد و انگیزش داوطلبان به طور متقابل با هم در ارتباط‌اند. به این معنی که افزایش یا کاهش هر کدام از آنها، به افزایش یا کاهش دیگری منجر می‌شود. نتایج تحقیق کنسو (۲۰۰۷) در این زمینه نشان داد که با افزایش تعهد داوطلبان، انگیزش آنها نیز افزایش می‌یابد. جذب مؤثر و کارآمد افراد داوطلب، مشخصاً لازم و ضروری است. حفظ مشارکت افراد داوطلب اگرچه بنیادی‌ترین عامل در جذب آنها به حساب نمی‌آید، اما به همان اندازه مهم و ضروری است. مشارکت نامنظم باید به تعهد پایدار تبدیل

شود. همان گونه که گرین و چالپ<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) عنوان کرده‌اند، حفظ افراد داوطلب اساساً به معنای توسعه شیوه‌های جذب آنهاست. در واقع، حفظ نیروی کار همیشه با برآورده شدن انتظارات فردی افراد داوطلب ارتباط دارد که این خود به چگونگی سیستم‌های ارزیابی و پاداش ارتباط دارد. چنین سیستم‌های ارزیابی و پاداشی باید باتوجه به انتظارات و مزایایی که افراد داوطلب به دنبال آنند، بسیار خاص و ویژه باشند. در هر صورت، مدیران نباید فراموش کنند که خود فعالیت‌ها و وقتی توسط افراد داوطلب انجام می‌شود باید فی‌نفسه پاداش‌دهنده باشد (۱۰). با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحقیق، می‌توان گفت سازمان‌های ورزشی به‌طور عام و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها به‌طور خاص، باید وقت بیشتری را برای شناخت انگیزه‌های داوطلبان به‌عنوان اصلی‌ترین متغیر تأثیرگذار در مشارکت داوطلبان و فوایدی که این قشر مهم از منابع انسانی می‌تواند برای جامعه داشته باشد، صرف کنند. همچنین ضروری است که ترتیب رویه‌ها و روش‌هایی را که می‌توان تعهد آنان را نسبت به امور محوله افزایش داد، کشف کنند. این مسئله می‌تواند فرایند جذب و نگهداری داوطلبان را در آینده تسهیل کند.

### تقدیر و تشکر

در پایان از کلیه مسئولان و دست‌اندرکاران برگزارکننده نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی سراسر کشور و داوطلبان شرکت‌کننده در این المپیاد که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

### منابع و مأخذ

۱. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۷). "مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی". انتشارات بامداد کتاب، چاپ چهارم.
۲. مارتنز، رینر. (۱۳۸۵). "روانشناسی ورزش راهنمای مربیان". ترجمه محمد خبیری. انتشارات بامداد کتاب، چاپ چهارم.

3. Bang, H. Chelladurai, P. (2003). "Motivation and satisfaction in volunteering for 2002. World cup in Korea". Paper presented at the conference of the north America society for sport management. Ithaca, New York, may 2003.

4. Chun, H. (2003). "A study of volunteer's motivation and satisfaction in the 2002 FIFA world cup Korea Japan". Unpublished master's thesis, united states sport academy, daphne, AL.

5. Cnaan, R.A., and Cascio, T.A. (1999). "Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations". *Journal of social service research*, 24(3/4), PP:1-37.

6- Daly, J.A. (1991). "Volunteers in south Australian sport: a study". Canberra: Australian sports commission.

7. Doyle, S. (2006). "The role of organizational citizenship behavior in volunteer organization". Doctoral dissertation, st. ambrose university.

8. Farrell, J.M., Johnston, M.E., and Twynam, G.D. (1998). "Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition". *Journal of sport management*, 12, PP:288-300.

9. Gentile, D. (2001). "Volunteering to coaches: an analysis of youth sport coaches". Unpublished doctoral dissertation, Boston university, Boston.

10. Green, C. and Chalip, L. (1998). "Sport volunteers: research agenda and application". *Sport marketing quarterly*, 7(2), PP:14-23.

11. Hsieh, C. (2000). "The organizational commitment of Ohio state adult 4-H volunteers". Unpublished doctoral dissertation, Ohio state university, Columbus.

12. Keunsu, Han. (2007). "Motivation and commitment of volunteers in Marathon running event". Unpublished doctoral dissertation, university of Florida. College of education.

13. Millette, V. (2005). "Designing volunteers tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: the impact of job characteristics on the outcomes of

*volunteers involvement*". (Masters thesis, Concorida university, 2005). Retrieved November 24, 2006, from proQuest database.

14. Perrino, T. (1998). "Volunteerism in community first aid squads: factors involving motivating and maintaining members". *Dissertation abstracts international*, Vol. 60. No. 02B, P: 862.

15. Pi, L.L. (2001). "Factors affecting volunteerism for international sport events in Taiwan, republic of China". Unpublished doctoral dissertation, united states sports academy, Daphne, AL.

16- Reeser, J.C. et al. (2005). "Motivation and satisfaction among polyclinic volunteers at the 2002 winter Olympic and paralympic games". *Br J sports Med* 2005. 39: e20. 2005. BMJ publishing group Ltd and British association of sport and exercise medicine.

17. Serrow, R.C. (1991). "Students and volunteerism: Looking into the motives of community service participants". *American educational research journal*, 28, PP:534-556.

18. Snyder, M. Cantor, N. (1998). "Understanding personality and social behavior: a functionalist strategy. In D. Gilbert, S. Fiske, and G. Lindzey (Eds.), *the handbook of social psychology*". Vol 1 (4<sup>th</sup> ed.), PP: 635-679. New York: McGraw Hill.

19. Tidwell, M.V. (2005). "A social identity model of prosocial behaviors within nonprofit organizations". *Nonprofit management and leadership*, 15(4), PP:449-467.

20. Wilson, J. (2000). "Volunteering annual review of sociology". Vol.26, PP:215-240.