

مدیریت ورزشی - زمستان ۱۳۹۰
شماره ۱۱ - ص ۱۸۱ - ۱۶۵
تاریخ دریافت: ۱۹ / ۰۷ / ۸۸
تاریخ تصویب: ۲۶ / ۰۵ / ۹۰

شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش

۱. محمدصادق افروزه^۱ - ۲. مهرداد محرم زاده^۳ - ۳. میرمحمد کاشف^۴ - ۴. محسن افروزه
۱. دانشجوی دکترای تربیت معلم تهران، ۲. دانشیار دانشگاه ارومیه، ۳. استادیار دانشگاه ارومیه، ۴. عضو هیأت علمی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم

چکیده

هدف از این تحقیق، شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی و نیز سنجش رابطه عضویت در نهضت داوطلبی و عوامل اجتماعی شدن داوطلبان ورزشی است. تحقیق توصیفی بوده و به شکل میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق، ۲۶۰ نفر از داوطلبان ورزشی فعال در هیأت‌های ورزشی استان فارس بودند که ۷۴ نفر از آنها از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق چهار پرسشنامه سنجش انگیزش داوطلبان لیات کولیک (۲۰۰۷)، پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی (TIPI) گوسلینگ، رنتفرو و ساوان (۲۰۰۳)، پرسشنامه محقق ساخته سنجش سطح اجتماعی و پرسشنامه مشخصات فردی جمع‌آوری شد. استادان مدیریت و روانشناسی ورزشی روایی پرسشنامه‌ها را تایید و پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۲ و ۰/۸۱ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی سنجش و ارزیابی شد. در تحلیل استنباطی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد، فاکتور حمایت از خانواده عمده‌ترین عامل انگیزشی داوطلبان و عامل پاداش بی‌اهمیت‌ترین عامل است. بیشتر داوطلبان دارای ویژگی برونگرایی بودند. میانگین نمره‌های زنان در هر سه عامل عوامل اجتماعی بیشتر از مردان بود. عامل مذهب با عوامل اجتماعی ارتباط معنی داری داشت. عامل قدرت و تقدیر و تشکر با هیچ کدام از عوامل ارتباط معنی داری نداشت. عامل احترام به قوانین نیز با برونگرایی و سازگاری ارتباط معنی داری داشت. در نهایت می‌توان گفت اگر مدیران بتوانند عناصر تفریح و کار داوطلبانه را تلفیق کنند، انگیزه مشارکت کنندگان افزایش می‌یابد و علاوه بر مزایای اقتصادی، به توسعه شهروند خوب بودن نیز منجر می‌شود.

واژه‌های کلیدی

داوطلبان ورزشی، عوامل انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی، عوامل اجتماعی.

مقدمه

امروزه افراد داوطلب می‌توانند در انجمن‌های مردمی یا حتی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به کار گرفته شوند. داوطلبی از دیدگاه‌های مختلفی بررسی و تعریف شده، از جمله ویلسون^۱ (۲۰۰۰) که داوطلبی را انجام فعالیتی برای کمک به دیگران، بدون چشمداشت و به صورت کاملاً آزادانه تعریف کرده است (۳۵). 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 (۱۶). 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 عرصه خدمت داوطلبانه 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. یکی از اساسی‌ترین اقدامات برای برگزاری رویدادهای ورزشی و گسترش توریسم ورزشی، جذب و به کارگیری نیروهای داوطلب است (۱۶). فعالیت‌های داوطلبی مزایای متقابلی برای داوطلب و سازمان یا جامعه دارد که از آن جمله، می‌توان به مزایای اجتماعی، شخصیتی، اقتصادی و سیاسی اشاره کرد (۳۱). گراسیا و همکاران^۲ (۲۰۰۷) فعالیت‌های داوطلبی را به دلیل انتقال دانش و اعتماد شخصی، موجب افزایش رشد اجتماعی و ارتقای ارزش‌های بشری در جامعه معرفی کردند (۱۸). ارتقای سطح شهروندی و تعهد به قوانین اجتماعی، از مزایای فعالیت‌های داوطلبی است (۴۰). شردن و همکاران^۳ (۲۰۰۸) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی افراد بر روی نوع خدمات داوطلبان تاثیر معنی‌داری دارد (۳۳). ولبیک^۴ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که باید تعریف جدیدی، از روابط افراد با یکدیگر برای هماهنگی بیشتر در جامعه درون سازمانی در نیروهای داوطلب ارائه شود (۳۸). دیبی و همکاران^۵ (۲۰۰۸) نیز به تفاوت در انگیزه‌ها، ارزش‌ها و فواید داوطلبان جوان و بزرگسال اشاره کردند (۱۴). با توجه به اطلاعات به دست آمده از کمیته کره‌ای^۶ در بازی‌های جام جهانی فوتبال ۲۰۰۲ کره و ژاپن، ۵۶ درصد داوطلبان زن و بقیه مرد بودند و بیشتر از نصف داوطلبان ۲۰ تا ۲۹ ساله بودند (۱۲). ورزش‌آکنده از

1 - Willson

2 - Garcia, j. & Mainar, Carmen Marcuello

3 - Sherraden, M.S. Lough, B. McBride, A.M

4 - Wollebæk, D

5 - Debbie H-L, Natti R, Alan S. Y, Boaz M. Ben-D

6 - KOWOC

تعاملات و فرایندهای اجتماعی است که آنها را در حیطه جامعه شناسی ورزش قرار می‌دهیم. عوامل فرهنگی، ساختاری وضعیتی بر ورزش و تجربه‌های ورزشی افراد فعال در این حوزه، تأثیر می‌گذارد (۵). در واقع، ورزش نهادی است اجتماعی که می‌تواند شیوه زندگی بیشتر مردم را تحت تأثیر قرار دهد (۴). از آنجا که نیروهای داوطلب نیز می‌توانند در حوزه ورزش فعال باشند و با توجه به ایجاد فرصت برای حضور افراد در رویدادها، اماکن ورزشی و ورزشکاران می‌توان به تاثیرات ورزش بر داوطلبان از این طریق نیز تامل کرد. و این ارتقای سطح شخصیتی افراد را ممکن می‌سازد. به گونه‌ای که برخی محققان به این نکته اذعان کرده‌اند که داوطلبی به کارمندان فرصت ارتقای سطح مهارت‌های خود را خواهد داد (۳۴). همچنین از آنجا که گروه‌های سنی، مشخصه‌های سنی متفاوتی دارند، برخی محققان با مقایسه عوامل شخصیتی همسالان مشخص کردند که داوطلبان جوان از لحاظ عزت نفس، خودتأثیری و خودپنداری نسبت به دیگران وضعیت بهتری دارند (۲۱). این وضعیت توجه محققان را به این گروه سنی معطوف داشته است. باید گفت که تحقیقات روی گروه‌های جوان با تحصیلات دانشگاهی نتایج بهتری را نیز به ارمغان آورده است (۲۷). افروزه (۱۳۸۶) مهم‌ترین عامل حضور داوطلبان را عزت نفس و ضعیف‌ترین عامل را ارزش عنوان کرده است (۱). اندام (۱۳۸۷) مهم‌ترین دلیل برای داوطلبی را به تجارت داوطلبی نسبت داده و کسب اعتبار را کم‌اهمیت‌ترین دلیل برای داوطلبی عنوان کرده است (۲). باقری و همکاران (۱۳۸۹) نیز عامل مادی را مهم‌ترین انگیزه داوطلبان دانشگاه‌های شهر تهران اعلام کردند (۳). فایرلی و همکاران^۱ (۲۰۰۷) دلایل حضور داوطلبان را چهار عامل دلتنگی برای وطن^۲، همدلی و رفاقت^۳، پیوند با المپیک^۴ و به رسمیت شناخته شدن^۵ عنوان کردند (۱۷). پاپادیمیتریو^۶ (۲۰۰۷) به این نتیجه نتیجه رسید که داوطلبان به علت ارتباط خارجی با رؤسای این سازمان‌ها، علاقه به ورزش، دلایل شخصی، برنامه ریزی بلندمدت و در نهایت حمایت از علوم ورزشی، به سازمان‌های داوطلبی روی آورده‌اند (۳۰). کارستن و همکاران^۷ (۲۰۰۸) نیز در تحقیق روی داوطلبان بالای ۵۰ سال فرصت در اجتماع بودن و تعامل با افراد را

1 - Fairly and et al

2 - Nostalgia

3 - Camaraderie and Frenship

4 - Olympic (i.e.,sub cultural) connection

5 - Recognition

6 - Papadimitiou. D

7 - Karsten H, Stephanie S

عاملی برای عضویت در نهضت داوطلبی عنوان کردند (۲۶). لیونل و همکاران^۱ (۲۰۰۸) عامل دوست یابی را مهم ترین عامل حضور داوطلبان بیان کردند (۲۹). گیلون و آلن^۲ (۲۰۰۹) نشان دادند که ساختار سازمانی می تواند بر انگیزه داوطلبان و نیز رضایت آنان تأثیر بگذارد (۲۰). جیمز و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نیز ارزش را از مهم ترین انگیزه های مربیان جوان ورزشکار برای عضویت در نهضت داوطلبی عنوان کردند (۲۵).

به هر حال افراد با دلایل گوناگون در نهضت های داوطلبی درگیر می شوند که انگیزه هر فرد با توجه به روحیات، خانواده، شرایط زندگی و محیط خود متفاوت است. البته برای جذب و به کارگیری داوطلبان باید از توقعات آنان باخبر باشیم تا بتوانیم مدیریت جذب افراد داوطلب را هدفمند سازیم و بر روی خواست های آنان تمرکز کنیم (۱۶). جذب، آموزش، به کارگیری و نگهداری نیروهای داوطلب، فرایندی پرهزینه است، از این رو سازمان های ورزشی سعی می کنند تا افرادی را به عنوان داوطلب انتخاب کنند که قابلیت ماندگاری بیشتری در سازمان داشته باشند. این مهم جز با بررسی انگیزه داوطلب شدن افراد و انطباق آن با سازمان ورزشی و نوع خدمات این سازمان، تحقق نمی یابد (۲۲). همچنین در وضعیت امروز که افراد با مشکلات رفتاری عده ای روبه رو هستند و آمارهای نگران کننده ای از رفتارهای سوء به گوش می رسد، داوطلب شدن راهکاری برای افزایش میزان رفتارهای مطلوب اجتماعی به نظر می رسد. علاوه بر آن، ورزش ما همواره با کمبود بودجه برای جذب منابع انسانی مشتاق روبه رو بوده است و مسئولان نیز به دنبال راهکارهای عملی برای کاهش سطح هزینه های جذب کارکنان برای برگزاری تورنمنت ها، رویدادها و المپیادهای ورزشی بوده اند. هیأت های ورزشی نیز در این زمینه بیشترین جهد خود را بر جذب نیروهای داوطلبی فعال برای ارائه خدمات بهتر به شهروندان و ورزشکاران متمرکز کرده اند. محقق در این تحقیق سعی کرد با شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی های شخصیتی و سطح اجتماعی آنان علاوه بر نشر و ترویج نهضت داوطلبی، فواید آن را نیز بررسی کند و رویکرد جدیدی را در راستای جذب منابع انسانی در ورزش پیش روی مسئولان قرار دهد. از این رو برای فهم دقیق روش ها، عوامل و راهکارهای جذب افراد به سوی داوطلبی دلایل انگیزشی آنان بررسی می شود. همچنین سعی می شود با ارائه نتایج و فواید حاصل از داوطلب ورزشی بودن، افراد به حضور در عرصه این نهضت تشویق شوند. در نهایت جامعه

1 - Lionel P, Franc, O, Charles W

2 - Gilon-Flory, Paul Allen

3 - James A. Busser, Cynthia P. Carruthers

و مدیران ورزشی و غیرورزشی کشور را متوجه این نیروی بالقوه می‌سازد تا با برنامه ریزی و سازماندهی صحیح، در جهت استفاده حداکثر از این پتانسیل گام مؤثری بردارند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی بوده و به شکل میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق، ۲۶۰ نفر از داوطلبان ورزشی فعال در هیأت‌های ورزشی استان فارس بودند که ۱۰۰ نفر از آنها از طریق نمونه گیری خوشه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و در نهایت ۷۴ پرسشنامه برگشت داده شد. ملاک انتخاب افراد به عنوان داوطلب ورزشی داشتن اختیار حضور یا عدم حضور هیأت‌های ورزشی و عدم دریافت حقوق از ادارات تربیت بدنی بود. در این تحقیق ۲۶ زن و ۴۸ مرد شرکت کردند. اطلاعات تحقیق از طریق چهار پرسشنامه سنجش عوامل انگیزشی داوطلبان لیات کولیک (۲۰۰۷)، پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی^۱ گوسلینگ، رنتفرو و ساوان (۲۰۰۳)، پرسشنامه محقق ساخته سازگاری اجتماعی و پرسشنامه مشخصات فردی جمع آوری شد. شایان ذکر است که پرسشنامه سنجش انگیزش داوطلبان که لیات کولیک (۲۰۰۷) نیز از آن استفاده کرده است، با حذف و اضافه کردن برخی عوامل و دیدگاه‌های استادان با ساختار و فرهنگ ایران همسان شد و روایی مناسب را به دست آورد. این پرسشنامه متشکل از ۲۸ سؤال پنج ارزشی است که انگیزه‌ها را در هفت عامل مذهب، قدرت، حمایت از خانواده، دریافت پاداش، تقدیر، اتلاف وقت و دلایل نامعلوم می‌سنجد.

پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی مشخصه‌های شخصیتی افراد را می‌سنجد. این سیاهه همان‌طور که از نامش بر می‌آید، شامل ۱۰ آیتم است که پنج عامل برونگرایی، سازگاری، وجدان، تجربه باز و روان‌رنجور خوبی را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه را گوسلینگ، رنتفرو و اسوان^۲ در سال ۲۰۰۳ طراحی کردند و برای سنجش هر عامل شخصیتی دو سؤال در نظر گرفته شده است. پرسشنامه محقق ساخته سازگاری اجتماعی، سه عامل احترام به قوانین، رعایت اصول شهروندی و احترام به عرف اجتماعی را به وسیله ۱۴ سؤال پنج ارزشی می‌سنجد. روایی پرسشنامه از طریق نظرخواهی از استادان تربیت بدنی و روانشناسی و اعمال نظر آنان و اجماع

1 - Ten Item Personality Inventory

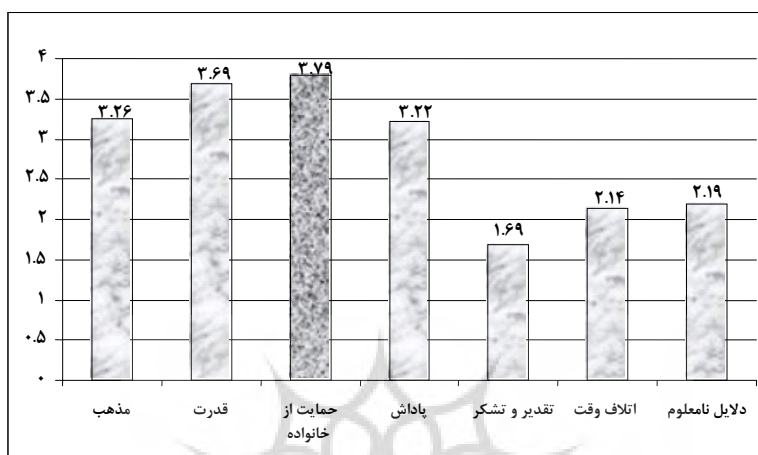
2 - Gosling , Swann, Rentfrow

روی آیت‌های در نظر گرفته تعیین شد. پایایی پرسشنامه‌ها در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۲ و ۰/۸۱ برآورد شد. از پرسشنامه مشخصات فردی بی نام برای تعیین جنس، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، ساعات کار داوطلبانه و شغل استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. روش های آماری توصیفی مانند محاسبه فراوانی ها و درصد آنها و میانگین نمره‌ها، انحراف استاندارد نمره‌ها بوده است. همچنین برای بررسی رتبه‌بندی از آزمون فریدمن و به منظور بررسی معنی‌دار بودن رابطه متغیرها از آمار استنباطی ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در ابتدا مشخصات جمعیت شناختی داوطلبان حاضر در تحقیق بررسی شد. بیشتر داوطلبان (۶۴/۸۶ درصد) مرد بودند. بیشترین محدوده سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال بود (۴۱/۸۹ درصد). همچنین تقریباً دو سوم داوطلبان کارمند (۶۲/۱۶ درصد) و تقریباً ۸۲ درصد آنان متاهل بودند. ۶۴/۸۶ درصد داوطلبان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند و ۴۵/۹۴ درصد آنان ۱۵ ساعت در هفته خدمات داوطلبانه انجام می‌دادند.

در ادامه با استفاده از آزمون فریدمن عوامل انگیزشی داوطلبان رتبه بندی شد که با توجه به شکل ۱ عامل حمایت از خانواده و آشنایان در بین عوامل انگیزشی بیشترین امتیاز را کسب کرد ($3/97 \pm 0/74$) و قدرت ($3/69 \pm 0/55$) در رتبه دوم قرار گرفت. عامل مذ هب ($3/26 \pm 0/84$)، دریافت پاداش ($3/22 \pm 0/65$)، دلایل مبهم ($2/19 \pm 0/55$)، اتلاف وقت ($2/14 \pm 0/54$) و تقدیر و تشکر ($1/69 \pm 0/74$) به ترتیب در رده‌های بعدی قرار گرفتند.

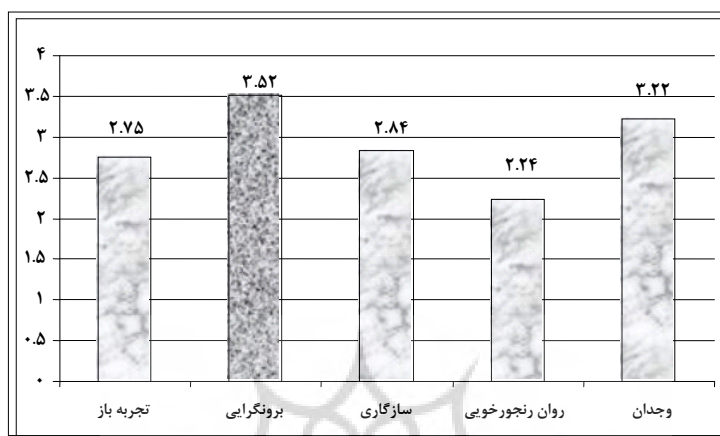


شکل ۱ _ رتبه بندی عوامل انگیزشی داوطلبان

ابعاد شخصیتی داوطلبان ورزشی نیز رتبه بندی شد که با توجه به جدول ۱ و شکل ۲ نتایج زیر به دست آمد. عامل برونگرایی در داوطلبان بیشترین امتیاز را کسب کرد ($3/52 \pm 0/65$) و وجدان ($3/22 \pm 0/65$) در رتبه دوم قرار گرفت. به این ترتیب سازگاری ($2/84 \pm 0/57$)، عامل تجربه باز ($2/75 \pm 0/55$) و عامل روان رنجورخویی ($2/24 \pm 0/74$) در رده‌های بعدی قرار گرفتند.

جدول ۱ _ رتبه بندی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبی در ورزش

متغیر	آماره	تعداد	بیشترین	کم‌ترین	میانگین و انحراف استاندارد
			Max	Min	M ± SD
برونگرایی	۷۴	۴/۶۶	۲/۹۱	۳/۵۲ ± ۰/۶۵	
سازگاری	۷۴	۴/۴۶	۲/۲	۲/۸۴ ± ۰/۵۷	
وجدان	۷۴	۴/۲۱	۲/۰۴	۳/۲۲ ± ۰/۶۵	
تجربه باز	۷۴	۴/۱۷	۲/۲۴	۲/۷۵ ± ۰/۵۵	
روان رنجورخویی	۷۴	۲/۵۴	۱/۹۶	۲/۲۴ ± ۰/۷۴	



شکل ۲ - رتبه بندی ویژگی های شخصیتی داوطلبان

در ادامه محقق سطح اجتماعی داوطلبان را بررسی کرد. از بین سه عامل سنجش سطح اجتماعی داوطلبان، عامل رعایت اصول شهروندی بیشترین امتیاز ($3/94 \pm 0/62$) را کسب کرد، و عامل احترام به عرف اجتماعی ($3/5 \pm 0/68$) و عامل احترام به قوانین ($2/77 \pm 0/57$) در رده های بعدی قرار گرفتند.

جدول ۲ - بررسی میزان عوامل اجتماعی نیروهای داوطلبی

میانگین و انحراف استاندارد M±SD		کم ترین Min	بیشترین Max	تعداد	آماره متغیر
مردان	3/64±0/65	2/59	4/24	74	عرف اجتماعی اصول شهروندی احترام به قوانین
زنان	3/55±0/85	2/64	4/84	74	
	2/25±0/56	1/84	4/14	74	

در آخرین مرحله با استفاده از آزمون ضریب همبستگی، همبستگی بین عوامل انگیزشی، ویژگی های شخصیتی و سطح اجتماعی داوطلبان بررسی شد (جدول ۳). در بررسی همبستگی عوامل انگیزشی، شخصیتی و اجتماعی همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، عامل مذهب با عامل وجدان و هر سه عامل سطح

اجتماعی احترام به قوانین، رعایت اصول شهروندی و احترام به عرف اجتماعی ارتباط معنی‌داری دارد. عامل قدرت با هیچ‌کدام از عوامل ارتباط معنی‌داری ندارد، عامل حمایت از خانواده با هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی ارتباط معنی‌داری نداشت، ولی با دو عامل احترام به قوانین و رعایت اصول شهروندی ارتباط معنی‌داری داشت. بین عامل دریافت پاداش با برونگرایی و احترام به قوانین ارتباط معنی‌داری مشاهده شد. عامل تقدیر و تشکر با برونگرایی ارتباط معنی‌داری داشت. همچنین عامل اتلاف وقت با برونگرایی و روان رنجوری ارتباط معنی‌داری داشت. عامل دلایل نامعلوم نیز تنها با عامل عرف اجتماعی ارتباط معنی‌داری نشان داد.

جدول ۳ - بررسی همبستگی عوامل انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی و عوامل اجتماعی نیروهای داوطلبی

عرف اجتماعی	اصول شهروندی	احترام به قوانین	وجدان	روان رنجوری	سازگاری	برونگرایی	تجربه باز
*۰/۵۱	*۰/۵۵	*۰/۴۶	*۰/۴۶	۰/۰۲	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۲۵
-۰/۱۵	۰/۱۴	-۰/۲۷	۰/۱۷	-۰/۱۶	۰/۲۷	۰/۱۹	۰/۰۳
۰/۳۴	*۰/۵۱	*۰/۶۶	۰/۲۵	۰/۰۳	۰/۳۲	۰/۳۲	۰/۱۶
۰/۲۶	-۰/۲۱	*۰/۵۸	-۰/۳۶	۰/۰۲	۰/۲۵	*۰/۵۱	۰/۱۷
۰/۲۱	۰/۱۷	۰/۳۴	۰/۱۳	۰/۲۸	۰/۲۹	*۰/۵۶	۰/۰۱
۰/۳۱	۰/۱۳	۰/۲۴	۰/۲۰	*۰/۴۵	۰/۲۴	*۰/۴۳	۰/۳۳
*۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۰۱	۰/۱۴	-۰/۳۱	۰/۳۶	۰/۲۸	۰/۲۲
نامعلوم							

بحث و نتیجه گیری

سال‌هاست که در کشورهای گوناگون، به ویژه غرب و کانادا و استرالیا، نگاه ویژه‌ای به مقوله جذب و تامین، نگهداری و آموزش داوطلبان برای بهره‌گیری مناسب از آنان در حوزه‌های گوناگون اجتماعی، سیاسی و خصوصاً ورزشی به منظور برگزاری رویدادهای بزرگ ورزشی مانند المپیک‌ها و مسابقات جهانی معطوف شده است. در محث مدیریت ورزشی و مقوله منابع انسانی، در چند دهه اخیر به واسطه ارتباطات و تعامل دانشمندان علم مدیریت ایران با دیگر دانشمندان جهان، دریچه جدیدی برای بهره‌گیری و احیای این منبع بالقوه در حال شکل‌گیری است و محقق سعی داشت با مطالعات گسترده دانشمندان صاحب‌نام این حوزه؛ در شکل‌گیری و

پی‌ریزی راهی صحیح برای استفاده مناسب از نیروهای داوطلبی سهیم باشد. در این تحقیق که به شناسایی عوامل انگیزشی داوطلبان پرداخته شد، می‌تواند زمینه حضور داوطلبان را در حوزه ورزش از طریق شناخت صحیح مدیران ورزشی در جذب داوطلبان ورزشی هموار سازد. همچنین با بررسی ویژگی‌های شخصیتی و سطح اجتماعی داوطلبان مدیران را در شناخت خصوصیات این افراد برای تبلیغات اجتماعی به منظور جذب به سوی این نهضت رهنمون سازد. جامعه داوطلبی ورزشی که در ایران هنوز برخی خود را به عنوان داوطلب نشناخته اغلب غیررسمی و در تربیت بدنی اغلب رسمی و در قالب هیات‌های ورزشی‌اند. از آنجا که در آغاز هر تحقیق گسترده‌ای می‌باید جامعه مورد تحقیق را از لحاظ دموگرافیکی شناسایی کنیم، از این نظر ابتدا این افراد شناسایی شدند که بر خلاف کشورهای دیگر مردان با تفاوت عددی زیاد نسبت به زنان از تشکیل دهندگان اصلی این هیات‌های ورزشی بودند که با نتایج بسیاری از تحقیقات در خارج از کشور از جمله رویدادهای مهم بین‌المللی مانند جام جهانی (۲۰۰۲) کره و ژاپن و جمعیت داوطلبی در کانادا همخوانی نداشت (۱۲، ۱۵). این بحث می‌تواند به فرهنگ جامعه ما مربوط باشد که حضور مردان در جامعه بیشتر از زنان است. این بافت جنسیتی در سطوح بالاتر ورزش جامعه نیز صدق می‌کند، بنابراین باید با شناخت عوامل مؤثر به توسعه عدالت در تصمیم‌گیری‌های ورزشی هر دو جنس پرداخت.

بیشتر داوطلبان کارمندان هستند و احتمالاً حاکی از آشنایی آنان با سازمان‌های غیردولتی و انجمن‌های داوطلبی است و البته به معنای احتمال کم‌کاری هیات‌های ورزشی به علت مشغله زیاد کارمندان در ادارات خود خواهد بود. بیشتر داوطلبان میانسال هستند و جوانان در این عرصه کمتر فعال بوده‌اند که شاید ناشی از عدم اطلاع آنان باشد. البته به نظر آلن^۱، سن در داوطلبی مؤثر است و افزایش سن موجب تقویت حس داوطلبی می‌شود (۷). همچنین عوامل مورد توجه جوانان در موضوع داوطلبی مربوط به عزت نفس و توسعه شغلی است که باید در جذب مورد توجه قرار گیرد (۱). به نظر گیلپسی و کینگ^۲ (۱۹۸۵) انگیزه داوطلبی در نسل‌های مختلف، متفاوت است. آنها نشان دادند که افراد مسن، انگیزه نوع دوستانه دارند و به این علت داوطلب می‌شوند که می‌خواهند به دیگران کمک کنند. از سویی دیگر، جوانان اغلب به کسب مهارت علاقه‌مندند، چون از این طریق می‌توانند موفقیت بیشتری کسب کنند (۱۹). همچنین تقریباً نیمی از داوطلبان حدود ۱۵ ساعت از وقت

1 - Allen

2 - Gillepsie, D.F., and King, A.E.O

خود در هفته را در هیأت‌ها سپری می‌کنند که جای خوشبختی و تعجب است، زیرا این آمار نسبت به بسیاری از کشورها بیشتر است. احتمال می‌رود علاقه به پیشرفت و همدلی موجود در انجمن‌های داوطلبی که ریشه در سنت‌های اجتماعی دارد (۳۱)، از دلایل حضور بیشتر افراد باشد. عامل حمایت از خانواده و آشنایان بیشترین امتیاز و پاداش کمترین امتیاز را در بین عوامل انگیزشی در داوطلبان داشت که علاوه بر وجود نوعی تضاد نشان از بی‌توجهی به اصل، مفهوم و ریشه داوطلبی در میان داوطلبان دارد که با نتایج کولیت^۱ که ارزش را هدف اصلی داوطلبی نامید (۲۸)، همخوانی ندارد. عامل برونگرایی بیشترین امتیاز را به دست آورد که بیانگر وضعیت شخصیتی و اجتماعی بودن داوطلبان است و با نتایج بولینگ (۱۰) همخوانی دارد. افراد داوطلب با انجام کار داوطلبانه، احساس منفی را از خود دور می‌کنند و داوطلبی می‌تواند نقش درمانی داشته و در کاهش اضطراب مؤثر باشد (۲۳).

از بین سه عامل سطح اجتماعی داوطلبان، عامل رعایت اصول شهروندی بیشترین امتیاز را داشت که پایبندی به قوانین را در داوطلبان نشان می‌دهد. همچنین آمادگی آنان برای سازماندهی را متذکر می‌شود و همان‌طور که یونیس و یتس و ایرون مونگر^۲ خاطر نشان کرده بودند، داوطلبی موجب ارتقای شهروندی و رشد اجتماعی افراد می‌شود (۲۴ و ۴۰). البته باید این احتمال را در نظر گرفت که شاید افراد قبل از داوطلبی از سطح اجتماعی بالایی برخوردار بوده‌اند و این فرضیه، به تحقیق دیگری نیاز دارد. به هر حال داوطلبی فرصت تعامل اجتماعی را که یک نیاز عمومی برای بیشتر افراد است، در اختیار آنان قرار می‌دهد. همچنین با توجه به نتایج تحقیقات بنابو و تیلور^۳ (۲۰۰۴)، نهضت داوطلبی می‌تواند نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در عوامل اجتماعی داشته باشد (۹). نتایج نشان داد که مذهب با عامل حمایت از خانواده ارتباط معنی‌داری دارد که می‌تواند به دلیل اعتقاد خاص ایرانیان مسلمان باشد که اسلام افراد را همواره به حمایت از خانواده تشویق می‌کند. در بین عوامل و ویژگی‌های شخصیتی بین برونگرایی داوطلبان با تجربه باز، وجدان با روان‌رنجوری و سازگاری با تجربه باز همبستگی مثبتی مشهود بود و در عوامل سطح اجتماعی بین هر سه عامل احترام به قوانین، رعایت اصول شهروندی و احترام به عرف اجتماعی، همبستگی معنی‌داری مشاهده شد. بدین گونه است که سطح اجتماعی

1 - Kulik

2 - Ironmonger

3 - Benabou, R. & Tirole, J

داوطلبان در مجموع متوسط به بالاست. پس داوطلبی با افزایش ارتباطات سازنده با اجتماع و افراد مختلف موجب سازگاری در افراد می‌شود و داوطلبی به رشد و توسعه زندگی شهروندی منجر می‌شود (۱۳). به طوری که برخی محققان مانند ویلسون و ویلسون یکی از عمده ترین عوامل داوطلبی را تعامل اجتماعی می‌داند (۳۶). عامل مذهب با عوامل وجدان، احترام به قوانین، رعایت اصول شهروندی و احترام به عرف اجتماعی ارتباط معنی داری داشت. این نیز می‌تواند به پیروی شهروندان مقید به دین بیشتر نمود داشته باشد. در کل باید گفت که دلیل منحصر به فرد بودن نتایج در ایران را بیشتر می‌باید در فرهنگ خاص مردم این مرز و بوم، ناآشنایی با فرهنگ نهضت داوطلبی و اهداف آن، نو و تازه بودن مفهوم داوطلب و داوطلبی و نبود قوانین و ضوابط خاص به منظور به کارگیری داوطلبان جست وجو کرد. عامل پاداش با برونگرایی و احترام به قوانین ارتباط معنی داری داشت. بنابراین عوامل خارجی از جمله پاداش‌های مادی و معنوی می‌تواند احترام به قوانین را گسترش دهد. همچنین عامل اتلاف وقت با برونگرایی و روان رنجوری همبستگی داشت که با نتایج استاویتسکی و پنسون (۳۳) همخوانی دارد. عامل نامعلوم نیز با عامل اجتماعی و عامل احترام به قوانین با برونگرایی و سازگاری ارتباط معنی داری داشت. رعایت اصول شهروندی و عرف اجتماع نیز با برونگرایی مرتبط بودند که در کل با نتایج الوم (۸) همخوانی دارد و با نتایج ولف (۳۷) مغایر است. به هر حال، داوطلبی موجب تقویت سرمایه اجتماعی در جامعه می‌شود، بنابراین می‌توان گفت که یکی از مهم ترین عوامل مؤثر در ایجاد سرمایه اجتماعی، داوطلبی است (۳۹). با توجه به انگیزه های متفاوت داوطلبان و نیز ویژگی های شخصیتی گوناگون آنان باید گفت، که مسئولیت ها می بایست براساس ارجحیت های داوطلبان تقسیم شود. در این صورت روند افزایش اعتبارات بر پایه ویژگی های مثبت بنا خواهد شد نه ضعف ها. تحقیقات نشان داده است که اگر مدیر بتواند فراگرد و عناصر تفریح و کار را با هم تلفیق کند، انگیزه داوطلبان نیز به قوت خود باقی می ماند (۶). همچنین تعیین گروه های سنی و ویژگی های شخصیتی داوطلبان می تواند راهگشای برخی موانع سازمانی در میزان جذب و نحوه گزینش سنی داوطلبان برای رویدادهای مختلف در رده های سنی باشد. چون داوطلبان هیچ گونه وابستگی مالی به سازمان ها ندارند، بنابراین قادر به ارزیابی دقیق و عینی از سازمان های ورزشی هستند. این نقش داوطلبان به سازمان های ورزشی کمک می کند تا در مسیر صحیح گام بردارند و ادامه حیات دهند (۱۱). نهضت داوطلبی و خدمت رسانی به جامعه از پدیده های دنیای معاصر است و ریشه در سنت های اجتماعی مردم جهان دارد و فعالیت های داوطلبانه مزایای دوسویه ای دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره مند می شوند، بنابراین به نحوی به

افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه کمک می‌کنند (۳۱). در نهایت باید به مدیران ورزش کشور این نکته را خاطر نشان کرد که ترویج نهضت، فرهنگ، اصول و فواید داوطلبی، علاوه بر مزایای اقتصادی که برای ورزش کشور فراهم می‌سازد، می‌تواند به پاکسازی روح و روان افراد جامعه و نیز توسعه اصول و عقاید شهروندی و احترام به قانون کمک شایانی کند، چرا که این فرضیه در بسیاری از کشورها به اثبات رسیده و حال لازم است تا با همت مدیران و دانشمندان مدیریت ورزشی این نهضت در ورزش به صورت گسترده اتفاق افتد تا شاهد فواید آن در ورزش و جامعه ایران باشیم. همین طور باید از عوامل جذب و نگهداری یا دفع داوطلبی نیز مطلع بود تا بتوان با مدیریت صحیح در به کارگیری هرچه بهتر این منبع مشتاق کار بیشترین بهره‌وری را داشت.

منابع و مآخذ

۱. افروزه، محمد صادق. (۱۳۸۶). "عوامل انگیزشی داوطلبان در ورزش دانشگاهی". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، ارومیه.
 ۲. اندام، رضا و همکاران. (۱۳۸۷). "اولین همایش تخصصی مدیریت ورزشی". دانشگاه شمال آمل.
 ۳. باقری، یوسف و همکاران. (۱۳۸۹). "تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزه داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشجویی دانشگاه‌های شهر تهران". مجله مدیریت ورزشی، شماره ۶، ص ص: ۱۰۰-۸۵.
 ۴. صدیق سروسستانی، رحمت ابر. (۱۳۷۲). "درآمدی بر جامعه‌شناسی ورزش". فصلنامه المپیک، شماره ۱.
 ۵. عبدلی، بهروز. (۱۳۸۴). "مبانی روانی اجتماعی تربیت بدنی و ورزش". انتشارات بامداد کتاب، تهران.
 ۶. کوزه چیان، هاشم. (۱۳۸۴). "مدیریت ورزشی". انتشارات دانش افروز، تهران، صفحه ۷۰ تا ۸۵.
- 7.ABS. (2005). "Sport Volunteers and Other Volunteers". *National Centre for Culture and Recreation Statistics*. PP: 4-14.
- 8.Allen, N., and Rushton J.P. (1983). "Personality Characteristic of Community Health Mental Health Volunteers: A Review". *Journal of Voluntary Action Research*, 12, PP: 36-49.

9. Allum, C. (2007). "International volunteering and co-operation: New developments in programme models". FORUM Discussion paper, International Volunteering and Co-Operation (IVCO) Conference, Montreal, Canada, 17-19 September, 17 pp.
10. Benabou, R. & Tirole, J. (2004). "Incentive and prosocial behavior". Retrieved March 2007 <http://www.econ.princeton.edu/>
11. Boettger, K.J. (2007). "Elite Athletes' Motivations to Volunteer and Interpersonal Communication Motives: Identifying Volunteers' Interaction Position. Presented to the Faculty Liberty University School of Communication Studies". In Partial fulfillment of the Requirements for the Master of Arts In communication Studies.
12. Boling, A.L. (2005). "Volunteer motivation across the lifespan". A dissertation submitted to the faculty of Claremont graduate university in partial fulfillment of the requirements for the degree of philosophy in psychology. Claremont, California.
13. Chun, H., Alabama, D. (2003). "A study of volunteers motivation and satisfaction in the 2002 FIFA World Cup Korea Japan". A thesis submitted to the faculty of the United States sports academy in partial fulfillment of the requirements for degree of master of sport science.
14. Corrigan, N.W. (2001). "Social exchange theory". Interpersonal communication motives and volunteerism". Identifying motivation to volunteer, and the reward and associated from <http://www.kitkat.wvu.edu>
15. Debbie H-L, Natti R, Alan S. Y, Boaz M. Ben-D (2008). "Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served"? Children and Youth Services Review 30 (2008). PP: 834-846
16. Downward P; Ralston R (2005). " Volunteer motivation and expectations prior to the XV Commonwealth Games in Manchester". UK. Tourism and

- Hospitality Planning & Development, Volume 2, Issue 1 April 2005, PP: 17 – 26.*
17. Edward, M. Hulme, D. (1996). "Beyond the magic bullet": NGO performance and accountability in the post – cold war world. PP: 1-12. West Hartford
18. Fairley, S. Kellett, P. Green, B.C. (2007). "Volunteering Abroad: Motives for Travel to Volunteer at the Athens Olympic Games". *Journal of Sport Management, Champaign: Jan 2007. Vol. 21, Iss. 1; P: 3*
19. Garcia, J-Mainar, Carmen Marcuello. (2007). "Members, Volunteers, and Donors in Nonprofit Organizations in Spain". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. San Francisco: Mar 2007. Vol.36, Iss. 1; P: 100*
20. Guo, C. Musso, Juliet A. (2007). "Representation in Nonprofit and Voluntary Organizations: A Conceptual Framework". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. San Francisco. Vol.36, Iss. 2; P: 308*
21. Hart, D., and Fegley, S. (1995). "Altruism and caring in adolescence. Relation to self understanding and social development". *Child development, 66, PP:1347-1359*
22. Ironmonger, Duncan. (2002). "The economic value of volunteering in South Australia, Melbourne Households Research Unit". Department of Economics, University of Melbourne.
23. Karsten H, Stephanie S. (2008). "Volunteer work, informal help, and care among the 50+ in Europe: Further evidence for 'linked' productive activities at older ages". *Social Science Research journal homepage: www.elsevier.com/locate/ssresearch.*
24. Kirkpatrick Johnson, M., Beebe, T., Mortimer, J. T., and Snyder, M. (1998). "Volunteerism in adolescence: A process perspective". *J. Research on Adolescence, 8, PP:309-332.*

25. Kulik, L. (2007). "Predicting Responses to Volunteering among Adolescents". *Journal Voluntas* Vol. 18; PP:35-54
26. Lionel P, Franco, Charles W. (2008). "On the relational motive for volunteer work". *Journal of Economic Psychology* 29 (2008); PP: 314-335
27. Mook, L. Handy, F Quarter, J. (2007). "Reporting Volunteer Labour at the Organizational Level: A Study of Canadian Nonprofits". *Journal Voluntas* .vol, 18. PP:55-71
28. Najam, A., (1996). "NGO accountability a conceptual framework, development policy review". 14.PP: 332- 353
29. Omoto, A. M., Snyder, M., and Martino, S. (2000). "Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action". *Basic and Applied Social Psychology*, 22, PP:181-197.
30. Papadimitriou, D. (2007). "Conceptualizing effectiveness in a non-profit organizational environment: An exploratory study". 2007 Volume: 20 Issue: 7 PP: 571 - 587
31. Peter Taylor, Geoff Nichols, Kirsten Holmes, Matthew James, Chris Gratton, Richard Garrett, Themis Kokolakakis, Craig Mulder, Lindsay King. (2003). "A report for Sport England from the Leisure Industries Research Centre, Sheffield". PP: 52-91
32. Salamon, L., Sokolowski, S. J., & List, R. (2004). "Global civil society: An overview. In L. Salaman, S. J. Sokolowski, & Associates" (Eds.), *Global civil society: Dimensions of the nonprofit sector*, Vol. 2.
33. Sherraden, M.S. Lough, B. McBride, A.M.(2008). "Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors". *Voluntas* (2008) 19:PP:395-421
34. Wild, C. (1993). "Corporate Volunteer Programs: Benefits to Business, Report No. 1029". *The Conference Board*, New York, NY.

35. Wilson, J. (2000). "Volunteering". *Annual Review of Sociology*, 26, PP:215-240.
36. Wilson, J. and Musick, M. (1997). "Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work". *American Sociological Review*, Vol. 62, PP: 694-713
37. Wollebæk, D. (2008). "The Decoupling of Organizational Society: The Case of Norwegian Voluntary Organizations". *Voluntas* . 19:PP:351-371
38. Youniss, J., and Yates, M. (1997). "Community service and social responsibility in youth". Chicago: University of Chicago Press.

