

## اولویت‌بندی انگیزه‌های داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان ایران

\*دکتر رحیم رضائی‌نژاد<sup>۱</sup>، دکتر رضا اندام<sup>۲</sup>، مینا ملائی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۵/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۱/۵

### چکیده

هدف این پژوهش اولویت‌بندی انگیزه‌های دانشجویان داوطلب در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دختر و پسر ایران در سال ۱۳۸۷ است. نمونه آماری پژوهش را کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در دو دانشگاه بوعلی‌سینا همدان و دانشگاه یزد (۳۹۶ نفر) تشکیل می‌دادند که از این میان، تعداد ۲۹۲ داوطلب (۷۳/۷۴٪) در تحقیق شرکت کردند. ابزار تحقیق، پرسشنامه ۳۹ سؤالی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش بود که انگیزه شغلی، مادی، هدفمند، پیشرفت، اجتماعی، حمایتی و تعهد را اندازه‌گیری می‌کرد و پایایی آن با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ،  $\alpha = 0/94$  محاسبه شد. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های فریدمن و U-مان ویتنی (در سطح  $P \leq 0/05$ ) نشان داد که انگیزه‌های هدفمند، تعهد و شغلی مهم‌ترین و انگیزه مادی کم‌اهمیت‌ترین عوامل انگیزشی داوطلبان را تشکیل می‌دهند. همچنین مشخص شد که در دختران انگیزه‌های شغلی و پیشرفت، بیشتر از پسران و در دانشجویان رشته تربیت‌بدنی انگیزه‌های شغلی و اجتماعی، بیشتر از دانشجویان سایر رشته‌هاست. ضمناً انگیزه شغلی داوطلبان المپیاد دانشجویی همدان بیشتر از المپیاد یزد بود. با توجه به اولویت انگیزه‌های هدفمند، تعهد و شغلی، مدیران برگزارکننده المپیادهای ورزشی دانشجویان می‌توانند با حفظ و ارتقای این انگیزه‌ها، زمینه مشارکت بیشتر دانشجویان را در بخش داوطلبی ورزشی را فراهم آورند.

**کلیدواژه‌های فارسی:** رویدادهای ورزشی، داوطلب، عوامل انگیزشی.

## مقدمه

تغییرات اجتماعی و اقتصادی دهه‌های اخیر در سراسر دنیا سبب تغییر ماهیت نیروی کار سازمان‌ها و نهادهای مختلف شده و داوطلبان به‌مثابه بخشی از منابع انسانی در اغلب بخش‌های خدماتی، تفریحی و ورزشی مشغول به کار شده‌اند. از نظر کنان و گلدبرگ-گلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) داوطلب کسی است که با تمایل کامل و بدون دریافت پاداش و در قالب ساختاری رسمی به دیگران کمک می‌کند (۱). ماهیت بدون دستمزد فعالیت‌های داوطلبان، پایین بودن میزان هزینه‌هایی که این افراد بر سازمان تحمیل می‌کنند و همچنین دارا بودن تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز سازمان‌ها، باعث شده است تا سازمان‌ها با استفاده از این افراد، نه فقط فعالیت‌های خود را بدون محدودیت‌های مالی گسترش دهند، بلکه فوائد اقتصادی سرشاری را نیز عاید سازمان‌ها کنند (۲). براساس مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۳، هر ساعت کار داوطلبانه در آمریکا، ارزشی معادل ۱۷/۹ دلار داشته است که با احتساب مجموع ساعات فعالیت‌های داوطلبانه در یک سال، این مبلغ به ۲۶۶ میلیارد دلار می‌رسد (۳). اطلاعات دیگری در سال ۲۰۰۷ نشان می‌دهد که حدود ۶۰/۸ میلیون نفر از افراد بالاتر از ۱۶ سال این کشور (۲۶/۶٪ کل جمعیت) به‌صورت داوطلبانه در سازمان‌های مختلف فعالیت می‌کنند. این افراد به‌طور متوسط، ۵۲ ساعت از وقت خود را صرف فعالیت‌های داوطلبانه کرده‌اند. ارزش هر ساعت کار داوطلبانه این افراد، ۱۷/۵۵ دلار تخمین زده شد و با احتساب مجموع ساعت‌هایی که صرف داوطلبی کردند، ارزش اقتصادی حاصل از آن به ۵۵/۴۹ میلیارد دلار رسید (۴).

داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های خدماتی از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در برگزاری رویدادهای ورزشی نیز نقش مهمی ایفا می‌کنند (۵-۶). امروزه بخش مهمی از فعالیت‌های داوطلبانه را داوطلبی در ورزش و تفریحات تشکیل می‌دهد (۸)، به‌طوری که حتی برگزاری موفقیت‌آمیز بازی‌های المپیک، فقط به دلیل رهبری قوی مدیران آنها نیست، بلکه به دلیل زمان، انرژی و تلاشی است که هزاران داوطلب در برگزاری آنها صرف می‌کنند (۳). تعداد داوطلبان مشارکت‌کننده در بازی‌های المپیک و پارالمپیک، از سال ۱۹۸۴ در لس‌آنجلس تا رقابت‌های ۲۰۰۸ پکن، از حدود ۳۰۰۰۰ داوطلب به ۱۰۰۰۰۰ داوطلب رسیده که این موضوع نشان‌دهنده علاقه‌مندی برگزارکنندگان این رویدادها به استفاده از چنین نیروی انسانی ارزشمندی بوده است.

میزبانی یک رقابت ورزشی مهم، علاوه بر کنترل بازی‌ها و مراقبت از ورزشکاران، نیازمند سازمان‌دهی و هماهنگی فعالیت‌های بسیاری است. داوطلبان سهم به‌سزایی در برگزاری موفق رویدادها دارند و هزینه‌های اقتصادی برگزاری رویدادها را نیز به میزان زیادی کاهش می‌دهند (۱۰، ۱۱). برنامه‌ریزی صحیح و مدیریت نیروی انسانی، اصلی‌ترین بخش از برگزاری هر رویداد موفق محسوب می‌شود. انتخاب افراد مناسب، آموزش‌دیده و با انگیزه باعث می‌شود تا دستیابی به اهداف این رویدادها بهتر و آسان‌تر شود. مدیران سازمان‌ها برای جذب داوطلبان، به آگاهی از انگیزه‌های فردی داوطلبان نیاز دارند؛ زیرا مشخص شده است که انگیزه‌ها و انتظاراتی که هر داوطلب از تجارب خود دارد، موضوعی منحصر به فرد است و شناسایی این انگیزه‌ها به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا وظایفی متناسب با آنها، برای داوطلبان در نظر بگیرند (۵).

ابتدا چنین تصور می‌شد که نوع‌دوستی<sup>۱</sup> از مهم‌ترین دلایل فعالیت‌های داوطلبانه افراد در تمامی حوزه‌هاست. اما مطالعات بعدی نشان داد که انگیزه‌های داوطلبی ضرورتاً به گروه خاصی از انگیزه‌ها محدود نمی‌شود و افراد داوطلب با انگیزه‌های متنوع و فراوانی به این فعالیت‌ها رو می‌آورند (۱۲). در یکی از مهم‌ترین مطالعات، کلاری و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) شش عامل انگیزاننده داوطلبان را ارزش‌ها<sup>۳</sup>، شناخت<sup>۴</sup>، اجتماعی<sup>۵</sup>، شغلی<sup>۶</sup>، حمایتی<sup>۷</sup> و پیشرفت<sup>۸</sup> معرفی کردند (۱۳). علاوه بر این عوامل، در سایر مطالعات نیز عوامل انگیزشی دیگری مانند ارتباط با دیگران<sup>۹</sup> (۱۴، ۱۵)، رشد فردی<sup>۱۰</sup> (۱۵، ۱۶)، عزت نفس<sup>۱۱</sup> (۱۴، ۱۷)، پیوستگی<sup>۱۲</sup> (۵، ۱۸)، سنت‌های خارجی<sup>۱۳</sup> (۵)، مذهب و ایدئولوژی<sup>۱۴</sup> (۱۸) و غیره شناسایی شد. هم‌چنین در بخش تفریحات و ورزش نیز ارزش‌های نوع‌دوستانه (۱۹-۲۱)، بهبود تصور خود<sup>۱۵</sup> (۱۹، ۲۲)، تشخص

1. Altruistic
2. Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen, & Miene
3. Values
4. Understanding
5. Social
6. Career
7. Protective
8. Enhancement
9. Affiliation
10. Personal improvement
11. Self-esteem
12. Integrative motives
13. External traditions
14. Ideological or religious motives
15. Ego Enhancement

یا بازشناسی<sup>۱</sup> (۲۱، ۲۳)، پیوستگی اجتماعی<sup>۲</sup> (۱۹-۲۳) و غیره از عوامل انگیزشی داوطلبان معرفی شدند.

به نظر می‌رسد عوامل انگیزشی داوطلبان فعالیت در رویدادهای موقتی و کوتاه‌مدت، مانند رویدادهای ورزشی، با انگیزه‌های داوطلبان در فعالیت‌های بلندمدت تفاوت داشته باشد. تحقیقات زیادی در زمینه انگیزه‌های داوطلبان بلند مدت در خدمات اجتماعی، سازمان‌های غیرانتفاعی، تفریحات و ورزش صورت گرفته، شباهت‌ها و تفاوت‌های این انگیزه‌ها با انگیزه‌های افراد حاضر در رویدادها کاملاً مشخص نشده است. نتایج یکی از مهم‌ترین تحقیقات انجام شده در زمینه داوطلبی در ورزش و رویدادهای ورزشی به وسیله فارل، جانسون و تینام<sup>۳</sup> (۱۹۹۸)، نشان داد که چهار عامل هدفمندی<sup>۴</sup>، همبستگی<sup>۵</sup>، سنت‌های خارجی و تعهد<sup>۶</sup> را می‌توان از انگیزه‌های داوطلبان در رویدادهای ورزشی معرفی کرد. این مطالعه نشان داد که انگیزه‌های این افراد در حوزه ورزش و تفریحات با سایر حوزه‌ها متفاوت است (۱۱). تحقیق فارل و همکاران (۱۹۹۸)، مبنای بیشتر مطالعات بعدی در زمینه داوطلبی در ورزش و رویدادهای ورزشی قرار گرفت. مطالعات دیگر نیز عواملی مانند نوع‌دوستی (۲۴، ۲۵)، مادی<sup>۷</sup> (۱۰، ۱۲)، خودگرایی<sup>۸</sup> (۱۰، ۲۵)، میهن‌پرستی<sup>۹</sup> (۲۵)، رشد فردی (۲۴)، اجتماعی (۱۲)، استفاده از اوقات فراغت<sup>۱۰</sup> (۶) و غیره را جز عوامل انگیزشی داوطلبان رویدادها مشخص کردند.

به طور کلی، در بیشتر مطالعات حوزه ورزش و رویدادهای ورزشی، انگیزه‌های پیشرفت/ خودگرایی (۴، ۷، ۱۰، ۲۴، ۲۲) و هدفمند/ نوع‌دوستی (۱۱، ۲۳، ۲۴) مهم‌ترین و انگیزه مادی (۷، ۱۰، ۱۲) کم‌اهمیت‌ترین عوامل انگیزشی داوطلبان معرفی شده است، اما اولویت سایر انگیزه‌های شناسایی شده برای این افراد، تنوع و تفاوت زیادی دارد؛ بنابراین آنچه افراد را به داوطلبی برمی‌انگیزاند، مسأله‌ای پیچیده است و به دلیل این پیچیدگی و تنوع مطالعات، مدل مفهومی واحدی وجود ندارد که از مقبولیت جهانی برخوردار باشد (۲۶). محققان و دست‌اندرکاران برگزاری رویدادها نیز به خوبی دریافته‌اند که شناسایی انگیزه‌های داوطلبان یکی

1. Recognition
2. Social adjustment
3. Farrell, Johnston, & Twynam
4. Purposive
5. Solidary
6. Commitment
7. Material
8. Egoistic
9. Patriotism
10. Use of free time

از ابعاد مهم مدیریت این افراد است (۱، ۲۷). البته این پیش فرض وجود دارد که انگیزه‌های داوطلبان رویدادها به دلیل ماهیت موقتی و کوتاه‌مدت مشارکت آنها، با سایر داوطلبان تفاوت دارد (۱۰).

تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که نوع فعالیت، نژاد، فرهنگ و سایر عوامل محیطی نیز می‌تواند بر انگیزه‌های داوطلبی اثرگذار باشند (۵، ۱۱، ۳۴، ۳۵). مثلاً فارل و همکاران (۱۹۹۸) بیان کردند که انگیزه‌های داوطلبان براساس نوع فعالیت آنها متغیر است (۱۱)؛ به عبارت بهتر، حیطة فعالیت داوطلبانه بر انگیزه‌های داوطلبی اثرگذارند. البته از نظر اسلاتر و هم<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) تمایل افراد برای داوطلب شدن، تحت تأثیر عوامل درونی (اعتقادات شخصی) و عوامل خارجی قرار می‌گیرد (۵). وضعیت اجتماعی - اقتصادی نیز از دیگر عواملی است که بر تمایل افراد به داوطلب شدن و انگیزه‌های آنان اثر می‌گذارد. کالدول و اندرک<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) اظهار کردند که افراد از طبقات بالای اجتماعی - اقتصادی، بیشتر خواهان داوطلب شدن هستند (۳۴). علاوه بر این، میچ، رونی، استینبرگ و دنتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) به نقل از چندین محقق بیان کرده‌اند که نژاد سفید نسبت به سایر نژادها، تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه دارند (۳۵).

با وجود این که مطالعات زیادی در زمینه ابعاد انگیزشی داوطلبان و اولویت آنها انجام گرفته است، اما هنوز مشخص نیست داوطلبان رویدادهای ورزشی در ایران با چه انگیزه‌هایی در این فعالیت‌ها شرکت می‌کنند و آیا تفاوتی بین انگیزه‌های داوطلبان با برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان وجود دارد؟ ضمناً اغلب مطالعات موجود در زمینه انگیزه‌های داوطلبان رویدادهای ورزشی به رویدادهای بزرگی مانند المپیک و سایر رقابت‌های بین‌المللی پرداخته‌اند و به رویدادهای ملی و منطقه‌ای کم‌تر توجه شده است. همچنین با توجه به محدود بودن مطالعات در زمینه رویدادهای داخل کشور، متناقض بودن یافته‌های تحقیقات و همچنین تفاوت شرایط فرهنگی کشور ما با سایر کشورها، در پژوهش حاضر انگیزه‌های داوطلبان در یک رویداد ملی داخلی بررسی و اولویت‌بندی شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی و علی-مقایسه‌ای است. جامعه تحقیق، شامل کلیه داوطلبان شرکت کننده (۳۹۶ نفر) در نهمین دوره المپیااد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در دو دانشگاه بوعلی سینا همدان (تیرماه ۱۳۸۷) و دانشگاه یزد (مرداد ماه

- 
1. Slaughter & Home
  2. Caldwell & Andereck
  3. Mesch, Rooney, Steinberg, & Denton

۱۳۸۷) بودند. تعداد داوطلبان در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر (همدان) ۲۹۷ نفر و تعداد داوطلبان المپیاد ورزشی دانشجویان پسر (یزد) ۹۹ نفر بود. با توجه به محدود بودن تعداد داوطلبان شرکت‌کننده در این رویدادها، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد و تعداد ۲۹۲ داوطلب (۷۳/۷۴٪) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه مشخصات فردی با ۱۱ سؤال و پرسشنامه استاندارد انگیزه‌های داوطلبی اندام و همکاران (۱۳۸۷) با ۳۹ سؤال در هفت بعد انگیزه شغلی (دستیابی به شغل، کسب مهارت‌های شغلی و به‌دست آوردن تجربه‌های جدید)، انگیزه مادی (تمایل فرد برای کسب منافع ملموس مانند پاداش‌های مادی و خدمات)، انگیزه پیشرفت (تمایل فرد برای توسعه نفس، خودشکوفایی، عزت‌نفس، موفقیت و بهره‌گیری از منافع داوطلبی برای رشد و پیشرفت فردی)، انگیزه هدفمند (تمایل فرد انجام کاری ارزشمند و مفید برای جامعه یا دانشگاه محل تحصیل خود، ارتقا و رشد دانشگاه و المپیادهای ورزشی از طریق ارائه خدمات بهتر)، انگیزه اجتماعی (تمایل فرد برای بودن در کنار افراد دیگر، مشارکت در اجتماع و یک گروه، دوستی با سایرین و تقویت ارتباطات بین فردی)، انگیزه تعهد (انتظاراتی که دیگران از فرد برای داوطلب شدن دارند و فرد از طریق این فعالیت‌ها به دنبال ادای دین و تعهد خود در قبال آنان است) و انگیزه حمایتی (تمایل فرد برای دور کردن احساسات منفی و دفاع از خود در برابر نگرانی‌ها و استرس‌های موجود در محیط خارج) بود.

این ابزار با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شد. روایی صوری و محتوایی این ابزار به وسیله ۱۰ نفر از صاحب‌نظران تأیید و در یک مطالعه راهنما (۳۰ آزمودنی) ثبات درونی آن با ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/94$ ) محاسبه شد. ثبات درونی هر یک از انگیزه‌های شغلی  $\alpha=0/77$ ، مادی  $\alpha=0/84$ ، پیشرفت  $\alpha=0/80$ ، هدفمند  $\alpha=0/73$ ، اجتماعی  $\alpha=0/63$ ، حمایتی  $\alpha=0/78$  و تعهد  $\alpha=0/61$  نیز قابل قبول بود. برای تعیین چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از آزمون کلموگراف-اسمیرنف و برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی فریدمن و U-مان ویتنی، در سطح معنی‌داری  $P \leq 0/05$  استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد که ۹۸ نفر (۳۳/۶٪) از نمونه آماری این پژوهش را دانشجویان پسر و ۱۹۴ نفر (۶۶/۴٪) را دانشجویان دختر تشکیل می‌دادند. همچنین ۱۷۳ نفر (۵۹/۲٪) از این افراد در رشته‌های غیر تربیت‌بدنی و ۱۱۹ نفر

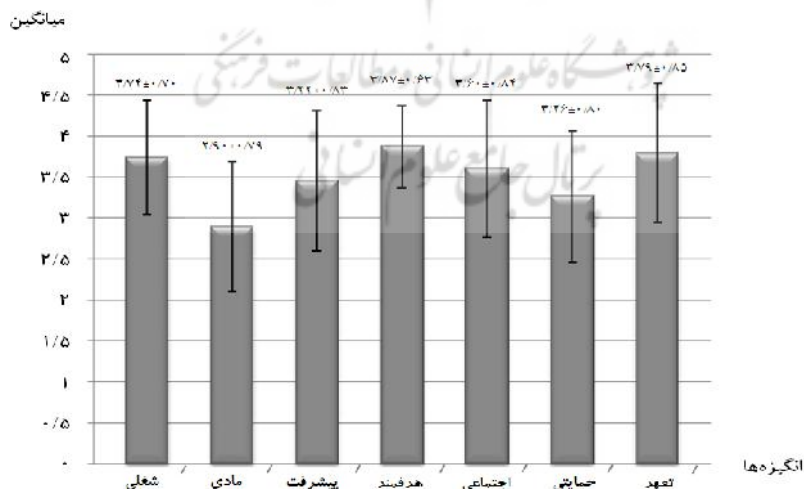
(۴۰/۸٪) در رشته تربیت بدنی مشغول به تحصیل بودند. تعداد داوطلبان در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر در همدان ۲۱۵ نفر (۷۳/۳٪) و در المپیاد ورزشی دانشجویان پسر در یزد ۷۸ نفر (۲۶/۷٪) بود. ضمناً توزیع اغلب متغیرهای پژوهش، به جز انگیزه‌های شغلی، مادی و حمایتی، با توزیع طبیعی ( $P \leq 0/05$ ) تفاوت معنی‌داری داشت و امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود نداشت.

تعیین عوامل انگیزشی داوطلبان نشان داد که مهم‌ترین عوامل انگیزشی دانشجویان داوطلب به ترتیب شامل انگیزه‌های هدفمند، تعهد، شغلی، اجتماعی، پیشرفت و حمایتی است و در نهایت انگیزه مادی، کم‌اهمیت‌ترین انگیزه بود. تجزیه و تحلیل این داده‌ها با آزمون فریدمن نشان داد بین اولویت این ابعاد در سطح  $P \leq 0/05$  تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۱ و نمودار ۱).

جدول ۱. مقایسه اولویت ابعاد انگیزش داوطلبان

عوامل انگیزش	میانگین	انحراف استاندارد	مجذور خی	آزمون فریدمن درجه	سطح معنی‌داری
شغلی	۳/۷۴	۰/۷۰			
مادی	۲/۹۰	۰/۷۹			
پیشرفت	۳/۴۴	۰/۸۳			
هدفمند	۳/۸۷	۰/۶۳	۴۲۹/۷۵	۶	۰/۰۰۱*
اجتماعی	۳/۶۰	۰/۸۴			
حمایتی	۳/۲۶	۰/۸۰			
تعهد	۳/۷۹	۰/۸۵			

\* در سطح  $P \leq 0/05$  معنی‌دار است.



نمودار ۱. مقایسه اولویت ابعاد انگیزه‌های داوطلبان

برای بررسی تفاوت موجود در عوامل انگیزشی داوطلبان دختر و پسر از آزمون U-مان ویتنی استفاده شد. اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد، بین دو گروه در انگیزه‌های شغلی و پیشرفت تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، داوطلبان دختر، نسبت به داوطلبان پسر، با انگیزه شغلی و پیشرفت بیشتری در این فعالیت‌ها شرکت کرده‌اند.

جدول ۲. مقایسه ابعاد انگیزش داوطلبان بر اساس جنسیت

عوامل انگیزش	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون U-مان ویتنی	
				Z محاسبه شده	سطح معنی‌داری
شغلی	دختر	۳/۸۳	۰/۶۷	-۳/۳۹	*۰/۰۰۱
	پسر	۳/۵۵	۰/۷۲		
مادی	دختر	۲/۹۳	۰/۸۰	-۰/۹۸	۰/۳۲۵
	پسر	۲/۸۴	۰/۷۸		
پیشرفت	دختر	۳/۵۲	۰/۸۱	-۲/۴۶	*۰/۰۱۴
	پسر	۳/۲۷	۰/۸۴		
هدفمند	دختر	۳/۹۳	۰/۶۱	-۱/۶۹	۰/۰۹۰
	پسر	۳/۷۷	۰/۶۵		
اجتماعی	دختر	۳/۶۴	۰/۸۵	-۱/۳۰	۰/۱۹۳
	پسر	۳/۵۲	۰/۸۱		
حمایتی	دختر	۳/۳۰	۰/۷۷	-۰/۷۱	۰/۴۸۰
	پسر	۳/۳۰	۰/۸۶		
تعهد	دختر	۳/۸۶	۰/۸۱	-۱/۸۴	۰/۰۶۵
	پسر	۳/۶۶	۰/۹۰		

\* در سطح  $P \leq 0.05$  معنی‌دار است.

مقایسه انگیزه‌های دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی نشان می‌دهد که بین این دو گروه، در انگیزه‌های شغلی و اجتماعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، دانشجویان تربیت‌بدنی، نسبت به داوطلبان غیرتربیت‌بدنی، انگیزه شغلی و اجتماعی بیشتری برای مشارکت در این فعالیت‌ها داشتند. همچنین مقایسه انگیزه‌های داوطلبان المپیاد در دو دانشگاه میزبان، نشان می‌دهد که بین دانشجویان المپیاد یزد و همدان فقط در عامل انگیزه شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که داوطلبان حاضر در المپیاد ورزشی دختران در همدان، نسبت به داوطلبان المپیاد ورزشی یزد، با انگیزه شغلی بیشتری در این فعالیت‌ها شرکت کرده‌اند (جدول ۳).



جدول ۳. مقایسه ابعاد انگیزش داوطلبان بر اساس رشته تحصیلی و دانشگاه میزبان

عوامل	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون U- مان ویتنی	
				Z محاسبه شده	سطح معنی داری
شغلی	تربیت بدنی	۴/۰۶	۰/۵۹	-۶/۶۸	* ۰/۰۰۱
	غیر تربیت بدنی	۳/۵۲	۰/۶۸		
	همدان	۳/۸۰	۰/۶۸	-۲/۳۶	* ۰/۰۱۸
	یزد	۳/۵۷	۰/۷۳		
مادی	تربیت بدنی	۲/۹۴	۰/۷۷	-۰/۸۲	۰/۴۱۵
	غیر تربیت بدنی	۲/۸۷	۰/۸۱		
	همدان	۲/۸۸	۰/۷۹	-۰/۶۷	۰/۵۰۵
	یزد	۲/۹۴	۰/۷۸		
پیشرفت	تربیت بدنی	۳/۵۴	۰/۸۰	-۱/۸۲	۰/۰۶۹
	غیر تربیت بدنی	۳/۳۷	۰/۸۴		
	همدان	۳/۴۵	۰/۸۳	-۰/۴۳	۰/۶۷۰
	یزد	۳/۴۱	۰/۸۳		
هدفمند	تربیت بدنی	۳/۹۶	۰/۵۷	-۱/۹۵	۰/۰۵۲
	غیر تربیت بدنی	۳/۸۱	۰/۶۶		
	همدان	۳/۹۱	۰/۸۴	-۱/۴۰	۰/۱۶۳
	یزد	۳/۷۸	۰/۶۶		
اجتماعی	تربیت بدنی	۳/۷۵	۰/۷۶	-۲/۴۲	* ۰/۰۱۵
	غیر تربیت بدنی	۳/۴۹	۰/۸۷		
	همدان	۳/۶۳	۰/۸۴	-۱/۲۲	۰/۲۲۴
	یزد	۳/۵۱	۰/۸۳		
حمایتی	تربیت بدنی	۳/۲۴	۰/۷۴	-۰/۴۵	۰/۶۵۵
	غیر تربیت بدنی	۳/۲۸	۰/۸۳		
	همدان	۳/۲۴	۰/۷۷	-۰/۸۴	۰/۳۹۹
	یزد	۳/۳۲	۰/۹۰		
تعهد	تربیت بدنی	۳/۹۲	۰/۷۱	-۱/۷۲	۰/۸۶۰
	غیر تربیت بدنی	۳/۷۰	۰/۹۳		
	همدان	۳/۸۰	۰/۸۵	-۰/۲۹	۰/۷۷۰
	یزد	۳/۷۸	۰/۸۶		

\* در سطح  $P \leq 0.05$  معنی دار است.

### بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین عوامل انگیزشی داوطلبان انگیزه‌های هدفمند، تعهد و شغلی است و انگیزه مادی نیز کم‌اهمیت‌ترین انگیزه است. این

یافته با نتایج مطالعه اندرسون و مور<sup>۱</sup> (۱۹۷۸)، فارل و همکاران (۱۹۹۸)، کلاری و همکاران (۱۹۹۸)، چپمن و مورلی<sup>۲</sup> (۱۹۹۹)، غزالی<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، ایسموند و دانلوپ<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، ویلسون و فلویید<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) و هوی، کاسکلی، تیلور و دارسی<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) که انگیزه هدفمند را مهم‌ترین عامل انگیزشی می‌دانند و با نتایج مطالعه جنتایل<sup>۷</sup> (۲۰۰۱) که تعهد را دومین انگیزه و مطالعه ویلسون و فلویید (۲۰۰۶) و آنستد-جوس<sup>۸</sup> (۲۰۰۸) که عامل شغلی را سومین انگیزه و همچنین مطالعه کالدول و اندرک (۱۹۹۴)، استریگاس و جکسون<sup>۹</sup> (۲۰۰۳)، هان<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۷) و اندام و همکاران (۱۳۸۷) که عامل مادی را کم‌اهمیت‌ترین انگیزه‌های داوطلبان می‌دانند، هم‌خوانی دارد.

اولویت انگیزه هدفمند نشان می‌دهد که داوطلبان این رویدادها به دنبال انجام کاری ارزشمند و مفید برای جامعه یا دانشگاه محل تحصیل خود هستند. آنها همچنین به رشد و ارتقای دانشگاه و المپیادهای ورزشی از طریق ارائه خدمات بهتر و بیشتر و با حداقل هزینه برای مسئولان برگزارکننده علاقمند بودند. رویدادهای ورزشی درون‌دانشگاهی و بین‌دانشگاهی، مسابقات دانشجویی قهرمانی کشور و المپیادهای ورزشی دانشجویان، به دلیل تنوع بسیار زیاد فعالیت‌ها، امکان داوطلب شدن تعداد زیادی از دانشجویان را فراهم می‌آورد و به دلیل سلامت محیط‌های ورزشی، داوطلبی در ورزش و رویدادهای ورزشی از بهترین و سالم‌ترین راه‌های پر کردن اوقات فراغت جوانان است.

در تحقیق حاضر، انگیزه تعهد نیز در اولویت بالایی قرار داشت. احتمالاً دانشجویان نسبت به دانشگاه و مسئولان آن احساس تعهد می‌کنند (۱۲). با توجه به مشاهدات محقق، به‌ویژه در المپیاد ورزشی همدان، به نظر می‌رسد وقتی مسئولان دانشگاه یا استادان از دانشجویان برای داوطلب شدن تقاضا می‌کنند، احساس دین و تعهد نسبت به آنان، باعث پذیرش داوطلبی می‌شود. همچنین داوطلبی در این‌گونه فعالیت‌ها به دانشجویان امکان می‌دهد تا به گونه‌ای دیگر حضور در کنار استادان و کارکنان دانشگاه را تجربه کنند و در کنار آنان به فعالیت

- 
1. Anderson & Moore
  2. Chapman & Morley
  3. Ghazali
  4. Esmond & Dunlop
  5. Wilson & Floyd
  6. Hoye, Cuskelly, Taylor, Darcy
  7. Gentile
  8. Unstead-Joss
  9. Strigas & Jackson
  10. Han

بپردازند. از سوی دیگر، احساس تعهد در قبال دستورات دینی و شرعی از مهم‌ترین انگیزه‌ها در عامل تعهد ( $\bar{X}=3/90, SD=1/00$ ) است. مطالعات نشان داده‌اند که بین اعتقادات مذهبی و داوطلبی رسمی و غیررسمی افراد رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۵، ۳۱)؛ پس مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه را می‌توان بخشی از تعهد به مسائل شرعی در نظر گرفت (۱۲) و با توجه به فرهنگ اسلامی حاکم بر کشور می‌توان عمل به تعهدات شرعی و مذهبی را از انگیزه‌های داوطلبان در این رویداد تلقی کرد.

انگیزه شغلی در اولویت سوم و بالایی قرار داشت. به نظر می‌رسد داوطلبان جوان بیشتر با انگیزه توسعه و بهبود مهارت‌های شغلی، به فعالیت‌های داوطلبانه می‌پردازند (۱۴). البته فعالیت در رویدادهای ورزشی می‌تواند برای دانشجویان تربیت‌بدنی و ورزشکار بیشتر مفید واقع شود، چون فعالیت‌های داوطلبانه باعث ایجاد فرصت‌های کاری در آینده برای جوانان می‌شود و گواهینامه‌های اخذ شده از این رویدادها سابقه کاری مناسبی برای آنها تلقی می‌شود.

در این مطالعه عامل مادی کم‌اهمیت‌ترین عامل انگیزشی داوطلبان بود؛ زیرا انگیزه مادی نمایان‌گر خواست فرد برای کسب منافع ملموس مانند پاداش‌های مادی و خدمات است و اگرچه واژه داوطلبی تداعی کننده فعالیت بدون انتظار و چشم‌داشت به جبران خدمت است، اما مشخص شده که تصمیم افراد برای داوطلبی به میزان تناسب پاداش‌های سازمان نیز بستگی دارد (۱۵) و پاداش می‌تواند از راه‌های مهم افزایش کیفیت و کمیت مشارکت این افراد باشد (۲۶). با وجود این، داوطلبان تحقیق حاضر انگیزه مادی بسیار کمی داشتند، هر چند به نظر می‌رسد که دریافت تسهیلات رفاهی نظیر وام، خوابگاه و حتی کمک‌هزینه‌های کار دانشجویی می‌تواند برای جذب و نگهداری داوطلبان اثرگذار باشد. از سوی دیگر، شاید انگیزه‌های نامشهودتری از جمله علاقه به پوشیدن یونیفورم، کسب اعتبار و فرصت برای مسافرت نیز از علل داوطلبی باشند.

تحقیقات نشان داده‌اند که ویژگی‌های فردی، جنسیت، سن، نژاد، فرهنگ، نوع فعالیت داوطلبانه و غیره بر نوع انگیزه و اولویت عوامل انگیزشی داوطلبان اثرگذارند (۵، ۱۶، ۳۲، ۳۳). در این پژوهش نشان داده شده است که تفاوت میان داوطلبان دختر و پسر در انگیزه‌های شغلی و پیشرفت، بیشتر و در انگیزه‌های مادی، هدفمند، اجتماعی، حمایتی و تعهد، کم‌تر است. یافته مطالعه حاضر با نتایج تحقیق غزالی (۲۰۰۳)، فلچر و میجر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) و محرم‌زاده و افروزه (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. آنها نشان دادند که عامل رشد فردی و پیشرفت در زنان مهم‌تر از مردان است، ولی با یافته‌های ایسموند و دانلوپ (۲۰۰۴)، فلچر و میجر (۲۰۰۴)، هان (۲۰۰۷)

و چن و هومس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) مغایر است. به‌طور کلی، تحقیقات نشان داده‌اند که زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری به داوطلبی دارند (۱، ۳۳، ۳۴). احتمالاً زنان بیشتر احساسی و مردان اغلب رقابت‌جو و منطقی هستند. در زنان انگیزه نوع‌دوستی و برقراری ارتباطات اجتماعی نسبت به مردان بیشتر است و دلیل تمایل بیشتر زنان به داوطلبی همین موضوع (احساسی بودن و نوع‌دوستی بیشتر) است (۳۵). مطالعه حاضر نشان می‌دهد داوطلبان دختر، نسبت به داوطلبان پسر، با انگیزه بیشتری در این فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند. این یافته در مطالعه کلاری و همکاران (۱۹۹۸)، دورچ، ریمر، پاسکوویچ و چلادورای<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و فلچر و میجر (۲۰۰۴) نیز تأیید شده است، اما با یافته‌های ایسموند و دانلوپ (۲۰۰۴) مغایر است. احتمالاً مردان بر اساس حس رقابت‌جویی خود و زنان برای توسعه فردی و اجتماعی، به داوطلبی در ورزش روی می‌آورند (۳۶). وجود تفاوت معنی‌دار بین اولویت عامل شغلی و پیشرفت بین دانشجویان داوطلب دختر و پسر احتمالاً به این خاطر است که زنان و دختران به دلیل محدودیت‌های اجتماعی، تمایل بیشتری برای بهبود موقعیت اجتماعی خود، دارند.

نتایج تحقیق نشان داد که دانشجویان رشته تربیت‌بدنی، نسبت به دانشجویان رشته‌های غیر تربیت‌بدنی، با انگیزه بیشتری (به جز انگیزه حمایتی) در این فعالیت‌ها شرکت می‌کنند. این نتیجه با یافته محرم‌زاده و افروزه (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. به نظر می‌رسد در رویدادهای ورزشی، با توجه به تناسب فعالیت‌های داوطلبانه با رشته تحصیلی و دغدغه یافتن کار در دانشجویان، وجود تفاوت معنی‌دار در اولویت این عامل طبیعی است. همچنین بالاتر بودن اهمیت عامل اجتماعی در دانشجویان تربیت‌بدنی می‌تواند به دلیل تشابه فضای مربوط به المپیاد ورزشی و تعامل با ورزشکاران، مربیان، تماشاگران و ورزش‌دوستان (مشابه با محیط و فضای کار پس از فراغت از تحصیل) باشد. به نظر می‌رسد بالاتر بودن انگیزه حمایتی در دانشجویان رشته‌های غیر تربیت‌بدنی به دلیل ماهیت متفاوت ورزش و محیط‌های ورزشی با محیط‌ها و شرایطی است که آنان اغلب در آنها قرار دارند و با قرار گرفتن در محیطی جدید، به‌ویژه فضای فرحبخش و بانشاط ورزشی، به دنبال رهایی از فشارها و دغدغه‌های روزمره و احساسات ناخوشایند خود هستند.

در این پژوهش مشخص شد که داوطلبان در دانشگاه همدان انگیزه بیشتری نسبت به دانشجویان داوطلب در دانشگاه یزد (به جز انگیزه حمایتی و مادی) داشتند. این یافته با نتیجه مطالعه برنز، تونکار، رید، اندرسون، ولز، فاوکت و گروبن<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد. نتایج پژوهش

1. Chen & Hums

2. Dorsch, Riemer, Paskevich, & Chelladurai

3. Burns, Toncar, Reid, Anderson, Wells, Fawcett, & Gruben

آنها نشان داد انگیزه داوطلبان دانشجو در دانشگاه‌های مختلف، با یکدیگر متفاوت است. به نظر می‌رسد تفاوت در اولویت عامل شغلی در داوطلبان این دو رویداد به این دلیل باشد که حدود ۸۵٪ از داوطلبان (۶۶ نفر از ۷۸) حاضر در المپιάد ورزشی دانشجویان پسر در دانشگاه یزد، دانشجویان رشته‌های غیر تربیت بدنی بودند، در حالی که این نسبت در المپιάد ورزشی دانشجویان دختر (دانشگاه بوعلی سینا)، ۵۰٪ بود. شاید وجود تفاوت در عامل شغلی، به دلیل وجود عدم تناسب لازم بین نوع فعالیت‌های مربوط به این رویداد و رشته‌های تحصیلی دانشجویان داوطلب در یزد باشد. بالاتر بودن انگیزه مادی و حمایتی در داوطلبان حاضر در المپιάد ورزشی دانشگاه یزد نیز احتمالاً می‌تواند به نامرتب و نامتناسب بودن رشته تحصیلی آنان با ماهیت رویدادهای ورزشی مربوط شود.

در کشور ما استفاده از داوطلبان ورزشی در سال‌های اخیر، روند رو به رشدی یافته است. یکی از مهم‌ترین راه‌های جذب و حفظ داوطلبان، آگاهی از انگیزه‌های آنهاست. شناسایی انگیزه‌های این منابع انسانی ارزشمند در به‌کارگیری و استفاده مناسب از توانایی‌ها و مهارت‌های آنها برای مدیریت و سازمان‌دهی هر چه بهتر رویدادهای ورزشی، اهمیت به‌سزایی دارد. از این رو، مدیران این‌گونه رویدادها باید قبل از جذب و دعوت این افراد، انگیزه‌های آنان را بشناسند و با حفظ و ارتقای این انگیزه‌ها در داوطلبان، زمینه مشارکت بیشتر آنان را فراهم آورند.

### منابع:

1. Cnaan, R.A., Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 27(3). 269-284.
2. Strigas, A. (2006). Research update: making the most of volunteers: a study shows volunteers are giving their time in exchange for community and social benefits. *Parks & Recreation*, Apr 01
3. Chelladuray, P. (2006). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. 2nd Edition. Champaign: Human Kinetics.
4. Strigas, A. (2008). *Get More out of Your Volunteer*. Sport Turf, Managers Association, USA, San Francisco: April 2008
5. Slaughter, L., Home, R. (2002). Motivation of long-term volunteer: Human Service Vs Events. School of tourism and leisure management. Business Event Research Conference, Australian Center For Event Management. University of Technology Sydney, 232-252.
6. Khoo, S., Engelhorn, R. (2007). Volunteer Motivations for the Malaysian Paralympiad. *Tourism and Hospitality Planning & Development*, 4(3): 159-167.

7. Strigas, A., Jackson, E. (2003). Motivating Volunteers to Serve and Succeed: Design and Results of a Pilot Study that Explores Demographics and Motivational Factors in Sport Volunteerism. *International Sports Journal*, 7(1): 111-123.
8. Daitch, R., Short, M.P., Bertolini, R., MacPherson, M. (2005). It's a Noble Choice They've Made: Sport Volunteerism in Small Communities in the Northwest Territories. Research Report. Knowledge Development Centre. Canada.
9. Official web site of Olympic movement. <http://www.olympic.org/uk/games/past/>
10. Han, K. (2007). Motivation and Commitment of Volunteer in a Marathon Running Event. PhD Thesis. The Florida State University, College Of Education.
11. Farrell, J.M., Johnston, M.E., Twynam, D.G. (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition. *Journal of Sport Management*, 12: 288-300.
۱۲. اندام، رضا، همتی‌نژاد، مهرعلی، حمیدی، مهرزاد، رضانی‌نژاد، رحیم، کاظم‌نژاد، انوشیروان، ۱۳۸۸، بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش. فصلنامه المپیک، ۳ (پیاپی ۴۷): ۱۰۴-۱۱۶.
13. Clary, E.G., Ridge, R.D., Stukas, A.A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6): 1516-1530.
14. Esmond, J., Dunlop, P. (2004). Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. Social Research Grant. Undertaken by CLAN WA Inc.
15. Boz, I., Palaz, S. (2007). Factors Influencing the Motivation of Turkey's Community Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(4): 643-661.
16. Unstead-Joss, R. (2008). An analysis of volunteer motivation: implications for international development. *The Journal of the Institute for Volunteering Research*, 9(1): 3-20.
17. Chapman, J.G., Morley, R. (1999). Collegiate Service-Learning Motives Underlying Volunteerism and Satisfaction with Volunteer Service. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1): 19-33.
18. Sherer, M. (2004). National Service in Israel: Motivations, Volunteer Characteristics, and Levels of Content. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33 (1): 94-108.
19. Wang, P.Z. (2004). Assessing Motivations for Sport Volunteerism. *Advances in Consumer Research*, 31: 420-425.

20. Babka, C.M. (2003). Adult Volunteers at Heritage Tourism Sites: A Study of Characteristics and Motivations. Master Degree of Science In Recreation. Parks and Tourism Resources. Davis College of Agriculture, Forestry, and Consumer Sciences at West Virginia University.
21. Dorsch, K.D., Riemer, H.A., Paskevich, D.M., Chelladurai, P. (2002). Volunteer Motivation: What Drives Sports Volunteers?. The Community Engagement Division of Human Resources Development Canada (HRDC). Canadian Centre for Philanthropy.
۲۲. محرم زاده، مهرداد، افروزه، محمدصادق، ۱۳۸۷، بررسی عوامل انگیزشی نیروهای داوطلب در ورزش دانشگاهی. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۹: ۱۵۶-۱۴۳.
23. Hoye, R., Cuskelly, G., Taylor, T., Darcy, S. (2006). Volunteer Motivation, Retention and Management Practices in Community Sport Organization. (ed(s)). Chicago. Illinois. USA. 16/11/2006.
24. Ghazali, R.M. (2003). Motivational Factors of Volunteerism: A Case Study of Warrens Cranberry Festival 2002. Thesis of Master of Science Degree. With a Major in Hospitality and Tourism. University of Wisconsin-Stout. Menomonie. WI 54751.
25. Chun, H. (2003). A Study of Volunteer Motivation and Satisfaction in the 2002 FIFA World Cup Korea Japan. Master of Sport Science in Sport Management Thesis. United State Sport Academy.
26. Winniford, J.C., Carpenter, D.S., Grider. C. (1997). Motivation of College Student Volunteers: A Review. NASPA Journal, 34(2): 134-146.
27. Nassar, N.O., Talaat, N.M. (2009). Motivation of Volunteers in Special Events. Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism, 4(1): 145-152.
28. Wilson, R.S., Floyd, M. (2006). Motivational Factors and Decisions to Volunteer in the Florida Park Service. 28th Annual Southeastern Recreation Research (SERR) Conference. February 26-28. 2006. Department of Parks, Recreation and Tourism Management.
29. Gentile, D. (2001). Volunteering to coaches: An analysis of youth sport coaches. Unpublished Doctoral Dissertation. Boston University
30. Anderson, J. C., Moore, L. F. (1978). The Motivation to Volunteer. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 7: 120-129.
31. Littlepage, L., Perry, J.L., Brudney, J.L. (2007). Exemplary Volunteers: What Is the Role of Faith? The International Journal of Volunteer Administration, 14 (5): 13-25.



32. Chen, Y.C., Hums, M.A. (2009). Sport Event Volunteer Motivation and Commitment. 2009 North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2009). Management/leadership. Abstract 2009-037.
33. Fletcher, T.D., Major, D. A. (2004). Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, 51(1/2): 109-114.
34. Caldwell, L.L., Andereck, K.L. (1994). Motivation for Initiating and Continuing Membership in a Recreation-Related Voluntary Association. *Leisure Studies*. 16, 33-44.
35. Mesch, D.J., Rooney, P.M., Steinberg, K.S., Denton, B. (2006). The Effects of Race, Gender, and Marital Status on Giving and Volunteering in Indiana. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35 (4): 565-587.
36. Dann, S., Buchanan, L. (2006). (Pro) Active Ageing: Policy implications of the difference between motivational reasons of pre-50 and post 50 participant-volunteers. Centre for Social Change Research. Paper presented to the Social Change in the 21st Century Conference. Queensland University of Technology. 27th October 2006.
37. Burns, D.J Toncar, M., Reid, J., Anderson, C., Wells, C., Fawcett, J., Gruben, K. (2005). Volunteering: A Comparison of the Motivations of Collegiate Students Attending Different Types of Institutions. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24 (5): 46-55.