

بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش

❖ رضا اندام؛ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان *

❖❖ دکتر مهرعلی همتی نژاد؛ استادیار دانشگاه گیلان

❖❖❖ دکتر مهرزاد حمیدی؛ استادیار دانشگاه تهران

❖❖❖❖ دکتر رحیم رضائی نژاد؛ استادیار دانشگاه گیلان

❖❖❖❖❖ دکتر انوشیروان کاظم نژاد؛ استاد دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت: ۸۷/۴/۳
تاریخ تصویب: ۸۷/۹/۱

۱۰۵

چکیده:

برای جذب داوطلبان در سازمان‌های ورزشی، شناخت انگیزه‌هایی که مشارکت آن‌ها را تسهیل می‌کند الزامی است. بنابراین، هدف از این مطالعه عبارت است از بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش. روش تحقیق توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر دانشجویان داوطلب در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، تعداد ۳۶۰ نفر از ۲۰ دانشگاه کشور نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای بود که روایی صوری و محتوایی آن را گروهی از اساتید صاحب‌نظر دانشگاهی تأیید کردند. برای محاسبه پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0.91$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش تحلیل عاملی با چرخش واریمکس به کار رفت. براساس تحلیل عاملی ۳۹ متغیر در هفت گروه شغلی، مادی، خودگرایی، هدف‌مند، اجتماعی، حمایتی، و تعهد قرار گرفتند. در مقیاس پنج ارزشی لیکرت، میزان اهمیت متغیرها از دیدگاه آزمودنی‌ها بررسی شد. بر این اساس «تجارب داوطلبی به عنوان یک سابقه کاری خوب برایم محسوب می‌شود.» با میانگین 4.17 ± 0.76 با اهمیت‌ترین آیتم و «داوطلب شدن و ارائه خدمات در انجمن‌های ورزشی باعث کسب اعتبار می‌گردد.» با میانگین 4.14 ± 0.73 کم‌اهمیت‌ترین متغیر انتخاب شد. بنابراین، سازمان‌ها می‌بایست در هنگام جذب و گزینش داوطلبان به این انگیزه‌ها توجه نمایند. در پایان نیز پیشنهادهایی به مدیران ورزشی مطرح شده است.

واژگان کلیدی: انگیزه‌های شغلی، دانشجویان، داوطلبی

* E.mail: reza.andam@gmail.com

مقدمه

بخش داوطلب را بین ۷ الی ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده‌اند (۳۳،۱۵). چلادورای (۲۰۰۶) با بررسی ویژگی‌های غیراقتصادی داوطلبان بیان می‌کند که چون داوطلبان هیچ نوع وابستگی مالی به سازمان‌ها ندارند، پس قادر به انجام ارزیابی دقیق و عینی از سازمان‌های ورزشی‌اند. این نقش داوطلبان، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مسیر صحیح گام بردارند و ادامه

نیروهای داوطلب یکی از ارکان اصلی خدمات‌رسان در سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آیند و نقش عمده‌ای در موفقیت بسیاری از مسابقات و رویدادهای ورزشی ایفا می‌کنند (۷،۳۶). به‌کارگیری داوطلب مزایای اقتصادی زیادی برای سازمان‌های ورزشی به‌دنبال دارد، به‌طوری که در برخی کشورها، ارزش اقتصادی

حیات دهند (۹).

گسترش نیروی کار به صورت داوطلبانه در عرصه‌های مختلف، توجه افرادی را که در این زمینه مشغول تحقیق و فعالیت‌اند به خود معطوف کرده است و باعث شده تا آنها به بررسی و ارزیابی مکرر فرایندها و ابعاد مختلف فعالیت‌های داوطلبانه بپردازند (۳۶،۲۷،۲۴،۲۱). جذب و آموزش نیروی داوطلب از چالش‌های مهم بازاریابی به شمار می‌آید. شناخت انگیزه‌های افراد برای داوطلب شدن و خدمات‌رسانی رایگان به سازمان‌های ورزشی در بحث بازاریابی داوطلب کمک شایان توجهی می‌کند (۳۶،۱۳). امروزه تحقیقات مربوط به انگیزه داوطلبان در فعالیت‌های ورزشی بسیار محدود است و اغلب روش‌ها و مفاهیمی که تاکنون عرضه شده ناشی از مطالعه داوطلبان در بخش‌های غیر ورزشی است (۳۶،۳۵،۲۲،۱۸). انگیزه داوطلب شدن پدیده‌ای چندبعدی است که نیاز به مطالعه و بررسی زیادی دارد (۲۸،۲۲).

به دلیل پیچیدگی و تنوع زمینه‌های مطالعاتی مرتبط با داوطلبی، هیچ مدل مفهومی و یا تحلیلی وجود ندارد که مورد پذیرش همگان واقع شود (۲۲). برخی محققان معتقدند خودپسندی و نوع دوستی، دو عامل مهم انگیزشی در داوطلبان است. نظریه‌های مربوط به خودپسندی بر «خود» به عنوان محور اصلی انگیزه‌های داوطلبی اشاره دارد. این در حالی است که نظریه‌های تأکیدکننده بر نوع دوستی، «کمک به دیگران» را زیربنای انگیزه‌های داوطلبی بیان کرده‌اند (۳۲،۲۸،۲۲،۱۳). گنن و گلدبرگ-گنن (۱۹۹۱) با مرور مقالات مربوط به انگیزه داوطلبان و با توجه به محدودیت‌های اشاره شده توسط محققان پیشین،

پرسش‌نامه‌ای ۲۸ سؤالی را برای شناخت انگیزه‌های ۲۵۸ داوطلب از سازمان‌های خدمات انسانی و ۱۰۴ غیرداوطلب تنظیم کردند. براساس این مطالعه، داوطلبان از هر دو انگیزه نوع دوستی و خودگرایی برخوردار بودند (۱۳).

مطالعات دیگر در دهه ۱۹۹۰ در خصوص انگیزه‌های داوطلبی به چند عاملی بودن آن تأکید دارد (۳۷). از معروف‌ترین محققان در این زمینه می‌توان به کلاری و همکاران (۱۹۹۸) اشاره کرد. آنها در بررسی ابعاد انگیزشی به عواملی چون «ارزش‌ها، شناخت، حرفه، پیشرفت، و حمایت» به عنوان عاملی محرک برای سوق دادن افراد به فعالیت‌های داوطلبانه اشاره داشتند (۱۲). تحقیقات دهه اخیر نیز بیشتر دنباله‌رو مطالعات دهه ۱۹۹۰ بوده است و به چندبعدی بودن انگیزه داوطلبی تأکید دارند (۳۷).

تحقیقات مختلفی ابعاد انگیزه داوطلبان ورزشی را بررسی کرده‌اند که از این میان می‌توان مطالعه فارل و همکاران (۱۹۹۸) را زیربنای تحقیقات در حیطه داوطلبان ورزشی قلمداد کرد. آنها با مطالعه انگیزه ۳۰۰ داوطلب در یک رویداد ورزشی و با الگوبرداری از پرسش‌نامه ۲۸ سؤالی گنن و گلدبرگ-گنن عنوان کردند که انگیزه‌های افراد داوطلب را می‌توان در چهار بعد هدف‌مند، هم‌بستگی، سنت‌های خارجی، و تعهد تقسیم‌بندی کرد (۱۸).

تنوع نتایج نشان می‌دهد که هیچ پاسخ روشنی در مورد این سؤال که «چه چیز افراد را به داوطلب شدن تحریک می‌کند؟» وجود ندارد. برخی محققان وجود این تنوع را به ضعف در روش‌شناسی انگیزه داوطلب نسبت داده‌اند. آنان در بررسی مطالعات صورت گرفته درباره انگیزه افراد

ورزشی دانشجویی از ۲۰ دانشگاه کشور (از پنج منطقه جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب، و مرکز کشور و از هر منطقه ۴ دانشگاه) که انجمن‌های ورزشی در آنجا فعال بود به روش خوشه‌ای-تصادفی نمونه آماری انتخاب شدند.

به دلیل نبود پرسش‌نامه متناسب با موضوع پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. برای این منظور محققان ضمن بررسی کتب دانشگاهی و نیز مقالات متعدد علمی و مصاحبه با اساتید مدیریت ورزشی، صاحب‌نظران، و دانشجویان داوطلب در انجمن‌های ورزشی، فهرستی از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با موضوع و مسائل انگیزشی داوطلبی در ورزش را تهیه کردند که به لحاظ مستندات علمی معتبر و از نظر تعداد بیشترین تکرار و تأکید را در مقالات داشته است. پس از استخراج این متغیرها، ۱۵ نفر از متخصصان صاحب‌نظر در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهارنظر کردند. پس از انجام اصلاحات، پرسش‌نامه نهایی ۴۷ سؤالی با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) را در مطالعه‌ای راهنما، ۳۰ نفر تکمیل کردند. پس از تجزیه و تحلیل آن‌ها، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب هم‌بستگی آلفای کرونباخ ($\alpha=0.91$) برآورد شد و در نهایت پرسش‌نامه در دو بخش مشخصات فردی و بخش اصلی سؤالات پرسش‌نامه (انگیزه‌های داوطلبی) بین نمونه‌های تحقیق توزیع شد.

ب) روش‌های آماری

روش تحقیق توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، همچنین رتبه‌بندی و میزان اهمیت متغیرها (گویه‌ها) از

داوطلب چنین وضعی را نتیجه فقدان تحقیقات تجربی، اندازه کوچک نمونه‌ها (کمتر از ۱۰۰ پاسخ‌دهنده) و ضعف در روایی خارجی آن می‌دانند (۳۵،۱۳).

بررسی مطالعات در زمینه انگیزه‌های داوطلبی در ورزش نشان می‌دهد اغلب این تحقیقات با تأکید بر داوطلبان رویدادی (مقطعی یا کوتاه‌مدت) انجام شده‌اند (۲۲)؛ از جمله این مطالعات می‌توان به تحقیق افروزه و همکاران (۱۳۸۵) اشاره کرد. آنان در بررسی انگیزه داوطلبان مشارکت‌کننده در مسابقات جام رمضان نشان دادند که عامل محرک عاطفی بالاتر از عامل هنجاری و فایده‌نگر قرار دارد (۱). لذا، لزوم مطالعات در بخش داوطلبان طولانی‌مدت به شدت احساس می‌شود. بدین منظور، محققان در تحقیق حاضر سعی در شناخت انگیزه‌های داوطلبی دانشجویانی دارند که در قالب انجمن‌های ورزشی در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی به صورت داوطلبانه فعالیت می‌کنند. شناسایی انگیزه‌های داوطلبی در این پژوهش به جذب، آموزش، و نگهداری داوطلبان کمک می‌کند.

روش‌شناسی

الف) روش اجرای پژوهش

جامعه آماری تحقیق را تمامی دانشجویان عضو انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی سراسر کشور تشکیل دادند. تعداد نمونه‌های تحقیق در روش تحلیل عاملی براساس تعداد متغیرهای اکتشافی (حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر متغیرها) تعیین شد (۳). به دلیل اینکه تعداد متغیرهای اکتشافی در تحقیق حاضر ۴۷ متغیر بود، ۳۶۰ دانشجوی دختر و پسر عضو انجمن‌های

پس از رتبه‌بندی عوامل انگیزشی داوطلبی، از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد برای شناسایی ساختار داخلی استفاده شد. بررسی نتایج زیرحیطه‌ها (موارد انگیزشی) نشان داد که ۳۹ مورد از ۴۷ سؤال تحقیق در خصوص عوامل انگیزشی داوطلبان به لحاظ داشتن بارعاملی مساوی یا بیشتر از ۰٫۴۵ (معیار مینا) در ۷ حیطه دسته‌بندی شدند. بار عاملی این زیرحیطه‌ها از ۰٫۴۵ تا ۰٫۷۳ متغیر بود (جدول ۲). هشت سؤال نیز به دلیل عدم ارتباط با مبانی نظری عامل ایجاد شده در تحلیل عاملی همچنین داشتن بار عاملی کمتر از ۰٫۴۵ از تحلیل عاملی خارج شدند (۱۳).

تعداد عامل‌های به‌دست آمده در این پژوهش از ترکیب معیارهای زیر تعیین شد:

الف) شناخت اولیه تعداد عامل‌ها براساس مرور مقالات،

ب) انتخاب عامل‌ها براساس مقادیر ویژه^۳ بیشتر از ۱،

ج) بررسی بصری براساس آزمون اسکری^۴ (نقطه پرش برای چرخش عامل‌ها جایی است که شیب خط تغییر می‌کند)،

د) استفاده از معیار توصیف واریانس، و
ه) قابلیت درک عامل‌های اقباس شده.

هفت عامل شناخته شده در این تحقیق، ۴۹٪ واریانس را نشان داد. این عوامل با عناوین «شغلی، مادی، خودگرایی، هدفمند، اجتماعی، حمایتی، و تعهد» نامگذاری شدند. عامل شغلی ۱۱٫۱٪، عامل مادی ۸٫۷٪، عامل خودگرایی ۶٫۶٪، عامل هدف‌مند

روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، و انحراف استاندارد) استفاده شد. برای شناسایی عوامل انگیزشی و روایی ساختاری ابزار تحقیق، روش تحلیل عاملی اکتشافی^۱ با چرخش متعامد^۲ به کار رفت. از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی حوزه مطالعاتی و کشف ابعاد یا سازه‌های اصلی آن حوزه استفاده شد و کارکرد عمده آن تعیین وزن و شناسایی عوامل است (۲، ۳، ۴، ۵).

یافته‌ها

از ۳۶۰ نفر آزمودنی که در این تحقیق حضور داشتند، ۴۷٪ مرد و ۵۳٪ زن بودند. دامنه سنی پاسخ‌دهندگان از ۱۸ تا ۳۳ سال متغیر بود و دارای میانگین سنی ۲۲ سال و انحراف استاندارد ۲٫۰۸ بودند. بیشترین پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۱ تا ۲۳ سال (۵۸٪) قرار داشتند. بیشتر آزمودنی‌ها مجرد (۹۲٪) بودند و اکثر آن‌ها (۴۷٪) در رشته تربیت بدنی تحصیل می‌کردند.

از آزمودنی‌ها خواسته شد نشان دهند که هر یک از موارد انگیزشی تا چه حد در داوطلب شدن آن‌ها در انجمن‌های ورزشی تأثیر داشته‌اند. براساس یافته‌های تحقیق، مهم‌ترین دلیل برای داوطلب شدن افراد با میانگین ۴٫۱۷ (در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت) و انحراف استاندارد ۰٫۷۶ به «تجارب داوطلبی به عنوان یک سابقه کاری خوب برایم محسوب می‌شود». اختصاص داشت. همچنین، در این تحقیق «داوطلب شدن و ارائه خدمات در انجمن‌های ورزشی باعث کسب اعتبار می‌گردد». با میانگین ۲٫۳۳ و انحراف استاندارد ۱٫۱۴ کم‌اهمیت‌ترین دلیل داوطلبی آزمودنی‌ها بود. جدول ۱، خلاصه‌ای از انگیزه‌های داوطلبی و میزان اهمیت آن را نشان می‌دهد.

1. Exploratory factor analysis

2. Varimax rotation

1. Eigen values

2. Scree test

۶۳٪، عامل اجتماعی ۵/۱۷٪، عامل حمایتی ۵/۶٪، جداگانه محاسبه شد. پایایی هر یک از عوامل از ۰/۶۳ تا ۰/۸۵ متغیر بود که وجود ارتباط متوسط تا نسبتاً بالا را در بین آیتم‌های هر عامل نشان می‌داد. حذف هیچ یک از آیتم‌ها (سؤالات) پایایی این ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار تحقیق استفاده شد که میزان آن ۰/۹۱ بود. همچنین، ضرایب آلفا برای هر عامل نیز

جدداً محاسبه شد. پایایی هر یک از عوامل از ۰/۶۳ تا ۰/۸۵ متغیر بود که وجود ارتباط متوسط تا نسبتاً بالا را در بین آیتم‌های هر عامل نشان می‌داد. حذف هیچ یک از آیتم‌ها (سؤالات) پایایی این عوامل را افزایش نمی‌داد. از نظر تحلیلی، ضریب آلفای هر یک از عوامل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۱. فهرست بااهمیت‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین انگیزه‌های داوطلبی

میزان اهمیت	انگیزه‌ها (زیرحیطه‌ها)	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
بیشترین اهمیت	تجارب داوطلبی به عنوان یک سابقه کاری خوب برایم محسوب می‌شود.	۳۶۰	۴/۱۷	۰/۷۶
	من می‌توانم یاد بگیرم که چگونه با افراد و سلايق مختلف کار کنم.	۳۶۰	۴/۱۴	۰/۷۳
	داوطلبی روابطی جدید ایجاد می‌کند که می‌تواند به شغل و حرفه‌ام کمک نماید.	۳۶۰	۴/۱۱	۰/۷۸
	بین رشته تحصیلی من و خدمات داوطلبی ارائه شده در انجمن‌های ورزشی، ارتباط زیادی وجود دارد.	۳۶۰	۴/۰۸	۰/۸۶
کمترین اهمیت	داوطلب شدن و ارائه خدمات در انجمن‌های ورزشی باعث کسب اعتبار می‌شود.	۳۶۰	۲/۳۳	۱/۱۴
	داوطلب می‌شوم، زیرا به گواهینامه صادره از دانشگاه نیاز دارم.	۳۶۰	۲/۶۸	۱/۱۴
	داوطلب می‌شوم تا به طور رایگان از اماکن و تجهیزات ورزشی استفاده کنم.	۳۶۰	۲/۷۰	۱/۰۵
	داوطلب می‌شوم تا از تسهیلات رفاهی (نظیر وام، خوابگاه، ...) بهره‌مند شوم.	۳۶۰	۲/۷۱	۴/۱۱

جدول ۲. تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

بار عاملی	حیطه‌ها و زیرحیطه‌ها
	عامل ۱: شغلی
۰,۷۳	• با داوطلبی تجربه‌های عملی به دست می‌آورم که برای شغل آتی یا شغل جدیدم مفید است.
۰,۷۰	• احساس می‌کنم داوطلب شدن در یافتن فرصت‌های شغلی به من کمک می‌کند.
۰,۶۹	• داوطلب شدن به من این امکان را می‌دهد که موقعیت‌های شغلی متفاوتی را تجربه کنم.
۰,۶۷	• تجارب داوطلبی به عنوان یک سابقه کاری خوب برایم محسوب می‌شود.
۰,۶۴	• داوطلب شدن کمک می‌کند تا در انتخاب حرفه مورد علاقه‌ام موفق شوم.
۰,۶۲	• وقتی داوطلب می‌شوم، بهتر می‌توانم بفهمم که چرا و چگونه باید کار کنم.
۰,۵۷	• داوطلبی روابطی جدید ایجاد می‌کند که می‌تواند به شغل و حرفه‌ام کمک نماید.
۰,۵۰	• من می‌توانم یاد بگیرم که چگونه با افراد و سلاقی مختلف کار کنم.
۰,۴۵	• بین رشته تحصیلی‌ام و خدمات داوطلبی ارائه شده در انجمن‌های ورزشی ارتباط زیادی وجود دارد.
	عامل ۲: مادی
۰,۷۳	• داوطلب می‌شوم تا از تسهیلات رفاهی (نظیر وام، خوابگاه، و ...) بهره‌مند شوم.
۰,۷۳	• داوطلب می‌شوم تا از کمک‌هزینه کار دانشجویی که دانشگاه بابت این کار به من می‌دهد برخوردار شوم.
۰,۷۰	• داوطلب می‌شوم تا از سوی آشنایان نزدیکم (دوستان، همکلاسی‌ها و ...) تقدیر شوم.
۰,۶۴	• داوطلب می‌شوم تا از مشوق‌های دانشگاه (یادگاری‌های مختلف، شرکت در جشن‌ها و مراسم‌های گوناگون، و...) برخوردار گردم.
۰,۶۲	• داوطلب شدن و ارائه خدمات در انجمن‌های ورزشی باعث کسب اعتبار می‌گردد.
۰,۵۶	• داوطلب می‌شوم زیرا به گواهی‌نامه صادره از دانشگاه نیاز دارم.
۰,۵۱	• داوطلب می‌شوم تا به طور رایگان از اماکن و تجهیزات ورزشی استفاده کنم.
	عامل ۳: خودگرایی
۰,۶۸	• می‌خواهم با داوطلب شدن در انجمن‌های ورزشی، احساس استقلال نمایم.
۰,۶۴	• با شرکت در فعالیت‌های داوطلبی، احساس غرور می‌کنم.
۰,۵۸	• داوطلب شدن باعث می‌شود تا احساس بهتری نسبت به خود پیدا کنم.
۰,۴۸	• داوطلب شدن این احساس را در من به وجود می‌آورد که فرد مهمی هستم.
۰,۴۵	• داوطلب شدن باعث افزایش اعتماد به نفس در من می‌شود.
	عامل ۴: هدف‌مندی
۰,۶۱	• داوطلب شدنم باعث می‌گردد تا مسئولان ورزش دانشگاه با هزینه کمتر، خدمات بیشتری ارائه دهند.
۰,۵۷	• داوطلب می‌شوم، زیرا می‌خواهم کاری ارزشمند انجام دهم.
۰,۵۱	• داوطلب می‌شوم، زیرا اعتقاد دارم کمک به دیگران (دانشگاه یا افراد درگیر در آن) اهمیت دارند.



۰/۵۰	• دوست دارم از این طریق اوقات فراغت خود را پر کنم.
۰/۴۸	• داوطلب می‌شوم تا به رشد و اعتلای دانشگاه خود کمک کنم.
	عامل ۵: اجتماعی
۰/۶۸	• داوطلب می‌شوم، زیرا دوستان، بستگان نزدیک، و دیگر افرادی که برایم مهم‌اند داوطلب شده‌اند.
۰/۶۵	• داوطلب می‌شوم برای اینکه با افراد جدید و مختلف آشنا شوم و دوستان جدید پیدا کنم.
۰/۵۸	• داوطلب شدن به تجربه مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی قبل از فارغ‌التحصیلی کمک می‌کند.
	عامل ۶: حمایتی
۰/۷۲	• داوطلب شدن راه خوبی برای گریز از یکنواختی زندگی است.
۰/۶۲	• داوطلب می‌شوم، زیرا محیط‌های ورزشی محیط سالم و آرام برای کار است.
۰/۵۶	• با داوطلبی می‌خواهم، استرس و تنش را از زندگی روزمره خود دور کنم.
۰/۵۴	• با انجام فعالیت‌های داوطلبانه کمتر احساس تنهایی می‌کنم.
۰/۵۰	• داوطلبی به من کمک می‌کند تا از مشکلات شخصی دور شوم یا برای فرار از آن‌ها کار کنم.
	عامل ۷: تعهد
۰/۵۶	• داوطلب می‌شوم، زیرا نسبت به اداره تربیت بدنی دانشگاه احساس تعهد می‌کنم.
۰/۵۶	• داوطلب می‌شوم، زیرا در دستورات دینی و شرعی ما درباره کمک به دیگران توصیه شده است.
۰/۵۵	• داوطلب می‌شوم، چون دوستان و نزدیکان از من درخواست کرده‌اند.
۰/۵۰	• داوطلب می‌شوم، تا خواسته‌ها و انتظارات دیگران (خانواده، دوستان، اساتید، و...) را برآورده کنم.
۰/۴۵	• داوطلب می‌شوم، زیرا دانشگاه از من برای داوطلب شدن دعوت کرده است.

جدول ۳. پایایی عوامل اکتشافی

عوامل	تعداد سؤالات	پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)
شغلی	۹	۰/۸۵
مادی	۷	۰/۸۲
حمایتی	۵	۰/۷۴
خودگرایی	۵	۰/۷۲
تعهد	۵	۰/۶۸
اجتماعی	۳	۰/۶۴
هدف‌مند	۵	۰/۶۳

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی تحقیق حاضر نشان داد که از ۴۷ انگیزه مشارکت داوطلبان در انجمن‌های ورزشی، ۳۹ مورد از ارزش بیشتری برخوردار بودند. براساس روش تحلیل عاملی این موارد در هفت گروه طبقه‌بندی شدند. پیدایش عوامل هفت‌گانه در این تحقیق با ابعاد ارائه شده توسط برخی محققان همسو بود (۱۰، ۱۲، ۱۸، ۱۹، ۳۵، ۳۶) و با نتایج مدل تک‌بعدي **کنان و گلدبرگ-گلن** (۱۹۹۱) مغایر است؛ البته آن‌ها از پرسش‌نامه‌ای با تعداد متغیر کمتر (۲۸ گویه) استفاده کرده بودند. همچنین، بیان کردند که انگیزه داوطلبان صرفاً به گروه خاصی از انگیزه‌ها معطوف نمی‌شود و تمایل آن‌ها بیشتر به سمت ترکیبی از انگیزه‌های نوع‌دوستانه و خودگرایانه است (۱۳).

عامل اول، «عامل شغلی» نامیده شد که در تحقیق حاضر داوطلبان آن را بااهمیت‌ترین عامل دانستند. این عامل با نتایج مطالعات برخی محققان که در شناسایی انگیزه‌ها به عامل حرفه یا توانایی‌های حرفه‌ای اشاره داشته‌اند، همخوانی دارد (۱۲، ۱۷، ۳۰، ۳۷). عامل شغلی به فرصت‌هایی اشاره دارد که به داوطلبان برای دستیابی به شغل و کسب تجربه کمک شایانی می‌نماید. این نتایج با یافته‌های **گیدرون** (۱۹۷۸) که اعتقاد داشت داوطلبان جوان بیشتر از انگیزه‌های کسب تجربه شغلی برخوردارند نیز همسوست (۲۰). با توجه به اینکه ۴۷٪ داوطلبان این تحقیق را دانشجویان رشته تربیت‌بدنی تشکیل می‌دادند و این فعالیت‌ها ارتباط زیادی با مسیر شغلی آینده آنان داشت، از این رو داوطلبی فرصت مناسبی بود تا این افراد توانایی‌های خود را بشناسند و با تجربه کردن مشاغل مورد علاقه، راه آسان‌تری را برای دستیابی به کار

درآمزا پیدا کنند.

عامل دوم که در این تحقیق کمترین اهمیت را در میان انگیزه‌های داوطلبی داشت «عامل مادی» نامگذاری شد. این عامل با انگیزه‌های مادی و قدردانی معرفی شده توسط برخی محققان مطابقت دارد (۱۱، ۱۷، ۲۶، ۳۰، ۳۶). عامل مادی مستلزم انگیزه‌هایی است که به داوطلبان ورزشی اجازه می‌دهد تا در قبال عرضه خدمات، انتظار سود و منفعت داشته باشند. این پاداش‌ها به صورت کالاهای مادی یا خدمات و یا حتی موقعیت‌های اجتماعی است که به پاداش‌های برخوردار از ارزش مالی تبدیل می‌گردد. نتایج تحقیق حاضر تأییدکننده مطالعات **هان** (۲۰۰۷) و **کالدول و آندراک** (۱۹۹۴) است که اعتقاد داشتند داوطلبان، انگیزه‌های مادی را در درجه آخر اهمیت بعد از انگیزه‌های دیگر قرار می‌دهند (۲۲، ۲۸).

عامل سوم که «خودگرایی» نامیده شد شامل انگیزه‌هایی است که **کلارک و ویلسون** (۱۹۶۱)، **فارل و همکاران** (۱۹۹۸)، **کالدول و آندراک** (۱۹۹۴)، و **پرتسی و همکاران** (۱۹۹۰) آن را هم‌بستگی نامیدند (۳۱، ۱۸، ۱۱، ۳۱). این عامل با عامل کمک به خود **اسکاندل** (۱۹۹۲)، عامل عقلانی و اجتماعی **برد و راغب** (۱۹۸۳)، اجتماعی، شناخت و پیشرفت **کلاری و همکاران** (۱۹۹۸) محرک‌های مؤثر **ناک و رایت - ایزاک** (۱۹۸۲)، عامل خودگرایی **استریگاس** (۲۰۰۳)، و عزت نفس **ایسموند** (۲۰۰۴) همخوانی دارد (۳۶، ۳۴، ۲۶، ۱۷، ۱۲، ۶). این عامل بیان‌کننده نیاز فرد برای خودشکوفایی، عزت نفس، موفقیت، مراقبت، و توجه به علایق و منافع شخصی خویش است. یافته‌های **مارتین** (۱۹۹۴) و **رامسی** (۱۹۹۴) که اعتقاد داشتند انگیزه برتر در میان دانشجویان در

مقایسه با افراد مسن انگیزه خود گرایی است، مؤید این مطلب است (۳۲،۲۸). این انگیزه‌ها به توسعه برخی باورهای خود فرد بستگی دارد.

عامل چهارم، «عامل هدف‌مند» نامگذاری شد که با عامل هدف‌مند و ارزش برخی محققان متناسب است (۳۷، ۳۶، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۱۱، ۸). انگیزه‌های تشکیل‌دهنده این عامل به تمایل داوطلب برای کمک مؤثر و ارزشمند به سازمان یا جامعه اشاره دارد. یکی از ویژگی‌های جوانان به ویژه دانشجویان داشتن تعلق خاطر به دانشگاه محل تحصیل است. به همین دلیل حاضرند برای سربلندی دانشگاه خود در امور داوطلبانه‌ای، نظیر انجمن‌های ورزشی مشارکت نمایند.

عامل پنجم، «عامل اجتماعی» شناخته شد که با عامل اجتماعی، هم‌بستگی، و عوامل خارجی مطرح شده در برخی مطالعات همخوانی دارد (۳۷، ۳۶، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۶). عامل اجتماعی به محرک‌هایی وابسته است که به برآورده ساختن نیازهای فرد در ارتباط با دیگران اشاره دارد. این یافته با نتایج برخی محققان که داوطلبی را عاملی برای تقویت ارتباطات بین فردی می‌دانستند، در یک راستاست (۲۹، ۲۳، ۱۶، ۱۴، ۱۲). دانشجویان به واسطه داشتن مشغله‌های درسی، مجال کمتری برای حضور در محیط‌های اجتماعی پیدا می‌کنند؛ لذا، مشارکت در فعالیت ورزشی در قالب انجمن‌های ورزشی تا حدی این مشکل را مرتفع می‌سازد.

عامل ششم که توسط آزمودنی‌های تحقیق شناسایی شد «عامل حمایتی» نام گرفت. زیرحیطه‌های این عامل با انگیزه‌های

ایجادکننده عامل حفاظت، فراغت، و بازدارنده مطرح‌شده در برخی مطالعات متناسب است (۳۷، ۳۶، ۱۷، ۱۲، ۶). این عامل بیانگر این موضوع است که افراد داوطلب با انجام کار داوطلبانه احساسات منفی را از خود دور می‌کنند. نتایج یافته‌های این تحقیق با یافته‌های هوراث (۱۹۷۶) که داوطلبی را عاملی برای کاهش اضطراب می‌دانست نیز مطابقت دارد (۲۵). با توجه به اینکه اکثر دانشجویان مشارکت‌کننده در تحقیق حاضر غیربومی بوده‌اند، لذا انجام فعالیت‌های داوطلبانه، با رویکرد انگیزه‌های حمایتی یکی از راه‌های مهم برای غلبه بر مسائلی از این قبیل است.

آخرین عاملی که در این تحقیق شناسایی شد «عامل تعهد» نامگذاری شد. که زیرحیطه‌های توصیف‌کننده این عامل با برخی محرک‌های ایجادکننده عامل تعهد فارل و همکاران (۱۹۹۸)، احتیاجات سازمانی تروگدان (۲۰۰۵)، مادی استریگاس (۲۰۰۳)، و اجتماعی کلاری و همکاران (۱۹۹۸) همخوانی دارد (۳۷، ۳۶، ۱۸، ۱۲). این بعد از انگیزه‌های داوطلب شامل انتظاراتی است که دیگران (خانواده، دوستان، و سازمان) با توجه به مهارت فرد داوطلب از او دارند. در مورد این عامل دو نکته قابل توجه است. اول اینکه در جامعه اسلامی تأکید بسیاری برای کمک به هم‌نوع شده است. لذا، مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه بخشی از این تعهد به مسائل شرعی است. نکته دوم به احساس تعهدی برمی‌گردد که دانشجویان در قبال آموزش و تحصیل خود به دانشگاه و اساتید آن دارند و به طریقی می‌خواهند از این احساس

لذا، آگاهی لازم از انگیزه‌های داوطلبان به موفقیت سازمان در زمینه جذب داوطلب کمک خواهد کرد (۱۴، ۱۲). اگرچه بسیاری از عوامل انگیزشی که در تصمیم‌گیری برای داوطلب شدن افراد مؤثرند ماهیت فردی دارند و سازمان‌ها نقش مستقیمی در آن ندارند، با ایجاد راهکارهای مدیریتی می‌توانند روند گرایش افراد را به سمت فعالیت‌های داوطلبانه تسهیل نمایند. براساس نتایج مطالعه حاضر داوطلبان از انگیزه‌های شغلی به عنوان بااهمیت‌ترین انگیزه در داوطلبی نام برده‌اند. از این رو، مدیران بخش ورزش کشور، به ویژه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها، می‌بایست با مرتبط ساختن فعالیت‌های داوطلبانه با آینده شغلی داوطلبان، زمینه لازم را برای حضور آنان در بخش‌های مختلف سازمان یا رویداد فراهم نمایند، به طوری که فرد داوطلب بتواند از این طریق نیازهای شغلی خود را مرتفع نماید.

رهایی یابند. بنابراین، حضور و کمک در انجمن‌های ورزشی در این مهم کارساز است. به‌طور کلی، شناخت انگیزه‌های افراد برای داوطلبی و عرضه خدمات رایگان به سازمان کمک‌گیرنده به دلایل زیر اهمیت دارد:

الف) سازمان‌ها از اطلاعات آن‌ها برای برنامه‌ریزی فعالیت‌های بازاریابی خود استفاده می‌کنند.

ب) وقتی فرصت داوطلبی با انگیزه‌های فرد داوطلب مطابقت داشته باشد، فرد سعی می‌کند تا در فعالیت محوله کارآمدتر عمل نماید و در مسیر کار موفق‌تر باشد.

ج) یکسری از انگیزه‌های خاص عوامل پیش‌بینی‌کننده قوی در نگهداری داوطلب شناخته می‌شوند.

د) اگر منافع به‌دست آمده داوطلب با انگیزه‌های اولیه مشارکت وی مطابقت داشته باشد، داوطلب مجدداً خدمات خود را ادامه می‌دهد.

منابع

۱. افروزه، محمدصادق؛ مهرداد محرمزاده، محسن افروزه، ۱۳۸۵، «بررسی عوامل انگیزشی نیروهای داوطلبی در ورزش»، کتابچه چکیده مقالات هفتمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۱۵-۱۷ اسفند، ص ۱۱۴.
۲. تندنویس، فریدون و هادی قاسمی، ۱۳۸۶، «مقایسه دیدگاه ورزشکاران، مربیان و صاحب‌نظران در مورد راهکارهای پیشرفت ورزش قهرمانی ژیمناستیک کشور»، المپیک، (پیاپی ۴۰): ۱۷-۲۹.
۳. کلاین، پل، ۱۳۸۰، «راهنمای آسان تحلیل عاملی»، ترجمه سید جلال صدرالسادات و اصغر مینایی، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت، ۹۸-۹۹.
۴. واعظ‌موسوی، محمدکاظم؛ صادق نصری، اکبر آفرینش‌خاکی، ۱۳۸۶، «معرفی و روان‌سنجی سیاهه نگرش کودکان به فعالیت بدنی»، المپیک، (پیاپی ۳۹): ۷-۲۲.
۵. هنرو، افشار؛ فرزاد غفوری، فرزام فرزاد، اسماعیل شریفیان، ۱۳۸۶، «عوامل مهم در بازاریابی گردشگری ورزشی در ایران»، المپیک، (پیاپی ۴۰): ۳۱-۴۴.
6. Beard, J. & M. Ragheb (1983). "Measuring leisure motivation". *Journal of Leisure Research*, 15(3): 219-228.
7. Berlonghi, A. (1994). *The Special Event Risk Management Manual*, (Rev. ed.). Dana Point, CA: Alexander Berlonghi.
8. Caldwell, L. & K. Andereck (1994). "Motives for initiating and continuing membership in a recreation-related voluntary association". *Leisure Sciences*, (16): 33-44.
9. Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. 2nd Ed.
10. Chun, H. (2003). "A study of volunteers' motivation and satisfaction in the 2002 FIFA World Cup Korea Japan". Unpublished Master's Thesis, United States Sport Academy, Daphne, AL.
11. Clark, P.B. & J.Q. Wilson (1961). "Incentive systems: A theory of organizations". *Administrative Science Quarterly*, 6(2):129-166.
12. Clary, E. G.; M. Snyder, R.D. Ridge, J. Copeland, A.A. Stukas, J. Haugen (1998). "Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6): 1516-1530.
13. Cnaan, R.A. & R.S. Goldberg-Glen (1991). "Measuring motivation to volunteer in human services". *Journal of Applied Behavioral Science*, (27): 269-284.
14. Cuskelly, G. & M. Harrington (1997). "Volunteers and leisure: Evidence of marginal and career volunteerism in sport". *World leisure and recreation*, 39(3): 11-18.
15. Cuskelly, G.; R. Hoye & C. Auld (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice*. London: Routledge.
16. Davies, J. (1998). "The value of volunteers". *Australian Parks and Recreation*, 34(1): 33-35.
17. Esmond, J. (2004). "Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia". A Research Project funded by Lottery west Social Research Grant and Undertaken by CLAN WA Inc.
18. Farrell, J. M.; M.E. Johnston & G.D. Twynam (1998). "Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition". *Journal of Sport Management*, (12): 288-300.
19. Gentile, D. (2001). "Volunteering to coaches: An analysis of youth sport coaches". Unpublished doctoral dissertation, Boston University, Boston.
20. Gidron, B (1978). "Volunteer work and its rewards". *Volunteer Administration*, (11): 18-32.
21. Green, B.C. & L. Chalip (1998). "Sport volunteers: Research agenda and application". *Sport Marketing Quarterly*, 7(2): 14-23.
22. Han, K. (2007). "Motivation and commitment of volunteers in a marathon running event". A Dissertation submitted to the Department of Sport Management, Recreation Management, and Physical Education in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida state University College of education.

23. Henderson, K. (1984). "Volunteerism as leisure". *Journal of Voluntary Action Research*, 13(1): 55-63.
24. Herron, D.B. (1997). *Marketing nonprofit programs and services*. San Francisco: Jossey-Bass.
25. Howarth, E. (1976). "Personality characteristics of volunteers". *Psychological Reports*, (38): 855-858.
26. Knoke, D. & I.C. Wright – Isak (1982). "Individual motives and organizational Incentive systems". *Research in the Sociology of Organizations*, (1): 209 – 254.
27. Kotler, P. & A.R. Andersen (1996). *Strategic marketing for nonprofit organizations* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
28. Martin, M.W. (1994). *Virtuous giving: Philanthropy, voluntary service, and caring*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
29. Murnighan, J. K.; J.W. Kim & A.R. Metzger (1993). "The volunteer dilemma". *Administrative Science Quarterly*, 38(4): 515-538.
30. 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.
31. Prestby, J.E.; A. Wandersman, P. Florin, R. Rich & D. Chavis (1990). "Benefits, cost, incentive management and participation in voluntary organizations: A means to understanding and promoting empowerment". *American Journal of Community Psychology*, (18):117-149.
32. Rumsey, D. (1996). "Motivational factors of older adult volunteers". Unpublished doctoral dissertation, University of Idaho, Moscow.
33. Saxon-Harrold, S. (2001). "Level of participation and promotion of volunteering around the world", seminar on the Third Sector: Beyond Governance and the Market, Hong Kong SAR Government 25 July 2000.
34. Schondel, C.; G. Shields & N. Orel (1992). "Development of an instrument to measure volunteer's motivation in working with people with AIDS". *Social Work in Health Care*, 17(2): 53-70.
35. Slaughter, L. (2002). "Motivation of long term volunteers at events". *Events and Place Making*, Australian Centre for Event Management, 232-252.
36. Strigas, A.D. & E.N. Jackson (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*. Winter. 7 (7): 111-123.
37. Trogdon, S.E. (2005). "A study of parks and recreation citizen board members in north Carolina and their motivations for participation". A thesis submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Science.
38. Williams, P.W.; K.B. Dossa & L. Tompkins (1995). "Volunteerism and special event management: a case study of Whistler's Men's World Cup of Skiing". *Festival Management & Event Tourism*, (3):83-95.