

مدیریت ورزشی _ پاییز ۱۳۸۸
شماره ۲- ص ص : ۴۹- ۳۵
تاریخ دریافت : ۰۵ / ۰۳ / ۸۷
تاریخ تصویب : ۱۳ / ۰۷ / ۸۷

بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها

رضا اندام^۱ _ مهرعلی همتی نژاد _ مهرزاد حمیدی _ رحیم رضمانی نژاد _ انوشیروان کاظم نژاد
استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود، استادیار دانشگاه گیلان، استادیار دانشگاه تهران، دانشیار دانشگاه گیلان،
استاد دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها است. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر دانشجویان غیرداوطلب در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، ۲۵۰ نفر از ۲۵ دانشگاه کشور به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط گروهی از استادان صاحب‌نظر دانشگاهی تأیید شد. برای محاسبه پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/92$) و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی با چرخش واریماکس استفاده شد. بر اساس تحلیل عاملی ۱۴ متغیر در دو گروه با عناوین موانع سازمانی و فردی قرار گرفتند. با استفاده از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت میزان اهمیت متغیرها از دیدگاه آزمودنی‌ها بررسی شد که بر این اساس "مشغله‌های درسی" با میانگین $1/14 \pm 3/69$ و "کمبود وقت" با میانگین $1/12 \pm 3/58$ بااهمیت‌ترین موارد و "مشکلات جسمانی و بیماری‌ها" با میانگین $1/21 \pm 2/46$ به عنوان کم‌اهمیت‌ترین متغیر انتخاب شد. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که موانع فردی و سازمانی دلایلی برای داوطلب نشدن افراد در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها هستند؛ اگر چه بسیاری از موانع مؤثر در تصمیم‌گیری برای داوطلب شدن، فردی است و سازمان‌ها به طور مستقیم نقشی در کنترل آن ندارند، اما یک‌سری از موانع با تصمیم‌گیری مدیریتی سازمان مرتبط است. بنابراین سازمان‌ها باید هنگام جذب و گزینش داوطلبان به موانع فردی و سازمانی توجه داشته باشند.

واژه‌های کلیدی

داوطلبی، دانشجویان، موانع فردی و سازمانی.

مقدمه

نهضت داوطلبی^۱ و خدمت‌رسانی به جامعه، از پدیده‌های دنیای معاصر است که ریشه در سنت‌های اجتماعی مردم سراسر جهان دارد (۲۳). فعالیت‌های داوطلبانه فوایدی دوسویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره‌مند می‌شوند. داوطلبان برای دستیابی به اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به نحوی موجب افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می‌شوند، بنابراین جامعه را به محیطی بهتر برای زندگی همگان تبدیل می‌کنند (۶). افراد داوطلب در قالب یکی از سه گروه تشکیل‌دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب رجوع)، جایگاه ویژه‌ای در ساختار سازمان‌های غیرانتفاعی و دولتی به ویژه سازمان‌های ورزشی به خود اختصاص داده‌اند (۵). پرینو^۲ (۱۹۹۸) معتقد است که داوطلبان، فعالیت‌های محوله را به خوبی انجام می‌دهند و به سازمان‌ها در انجام مأموریت‌هایشان کمک می‌کنند، بنابراین سرمایه بالقوه و گرانمایی محسوب می‌شوند (۲۱). تحقیقات نشان داده است که استفاده از نیروهای داوطلب به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی ارائه خدمات در سازمان‌های ورزشی، نقش مهمی در موفقیت بسیاری از مسابقات و رویدادهای ورزشی بزرگ دارد (۶، ۲۴).

توسعه نیروی کار داوطلبانه در زمینه‌های مختلف، ضرورت بررسی و ارزیابی آگاهی‌های موجود در حیطه فعالیت داوطلب را ایجاب می‌کند. شواهد نشان می‌دهد کاهش قابل توجه و رو به رشد نیروهای داوطلب در برخی کشورها به ویژه در بخش ورزش و سرگرمی که قسمت اعظم فعالیت‌های آن بر عهده داوطلبان است، موجب نگرانی مدیران این بخش شده است (۳، ۴، ۶، ۲۴). به نظر می‌رسد شناخت موانعی که افراد در تصمیم‌گیری برای داوطلب شدن در سازمان‌های ورزشی با آن مواجه‌اند، در تغییر این روند مؤثر است. در این زمینه بررسی عوامل بازدارنده در فعالیت‌های داوطلبانه از دیدگاه افراد غیرداوطلب حائز اهمیت است، این در حالی است که بررسی پیشینه‌های پژوهشی نشان می‌دهد بیشتر مطالعات در زمینه شناسایی علل کاهش داوطلبی، دیدگاه‌های افراد داوطلب را در سازمان‌های غیرورزشی مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند (۳، ۴، ۶). در این

1 - Volunteerism

2 - Perrino

راستا نوبل^۱ (۲۰۰۰) و نوبل و راجرز^۲ (۱۹۹۸) در دو پژوهش جداگانه، «پرداخت نکردن هزینه های متحمل شده، عدم حمایت کافی، عدم نظارت، عدم آموزش، مشکلات مربوط به ایاب و ذهاب، تعارض بین داوطلبان و کارکنان حقوق بگیر و عدم اطمینان از پوشش بیمه ای» را به عنوان موانع داوطلبی در سازمان های غیرورزشی معرفی کردند (۱۹، ۲۰).

تحقیقات در زمینه بازدارنده در سازمان های ورزشی نتایج متفاوتی را به دنبال داشته اند. محققانی که داوطلبی را نوعی فعالیت تفریحی و مربوط به اوقات فراغت می دانند، معتقدند سه گروه از عوامل بازدارنده، مانع مشارکت افراد در فعالیت های داوطلبانه می شوند. این عوامل عبارتند از: الف) موانع فردی که مربوط به علاقه و توانایی افراد است، مانند عدم تسلط به زبان دوم، علاقه مند نبودن به فعالیت های ورزشی و ترس از شناخته نشدن، ب) موانع بین فردی یا اجتماعی که مربوط به نبود فرد یا افرادی برای شرکت کردن و همراهی در فعالیت هاست، مانند عدم مشارکت دوستان و خانواده در این گونه فعالیت ها، ج) موانع ساختاری که به زمان و برنامه ریزی برای حضور در فعالیت های اوقات فراغت بستگی دارد، مانند کمبود وقت، مشغله های کاری و خانوادگی، عدم برنامه ریزی و عدم پرداخت هزینه های تحمیل شده به داوطلبان (۶، ۷، ۱۵).

برخی تحقیقات حاکی از گرایش و تمایل اندک جوانان به ویژه جوانان سنین دانشگاهی به شرکت در فعالیت های داوطلبانه است. براساس نتایج این تحقیقات عواملی چون «تغییر طرز تفکر و نگرش افراد برای داوطلب شدن، افزایش تعهدات، کاهش اوقات فراغت، افزایش حرفه ای گرایی در سازمان های ورزشی، فشار فزاینده تحصیل و جست و جو برای یافتن مشاغل درآمدزا» از علل کاهش مشارکت آنان در فعالیت های داوطلبانه است (۴، ۱۲، ۱۸).

به دلیل اینکه ادارات تربیت بدنی دانشگاه ها یکی از سازمان های استفاده کننده از نیروهای داوطلب در بخش ورزش کشورند و با ملاحظه اینکه این سازمان ها می توانند فرصت مناسبی را برای حضور داوطلبان دانشجویان در قالب انجمن های ورزشی دانشجویی^۳ فراهم سازند، از این رو مطالعه و شناخت موانع موجود از دیدگاه دانشجویان

1 - Noble

2 - Noble & Rogers

۳- انجمن ورزشی، تشکیلی دانشجویی است که به منظور هماهنگ ساختن فعالیت های داوطلبان دانشجویان علاقه مند به کمک در فعالیت های ورزشی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی در کشور شکل گرفته است.

غیر عضو در انجمن‌های ورزشی (غیرداوطلب)، ضمن ارائه اطلاعات مفید در خصوص دلایل عدم مشارکت افراد غیرداوطلب، به جذب هر چه بیشتر و بهتر دانشجویان در این انجمن‌ها کمک خواهد کرد.

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است و پژوهشگران قصد داشتند با نظرخواهی از کارشناسان خبره در امور انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها، استادان مدیریت ورزشی، دانشجویان عضو و غیرعضو در انجمن‌های ورزشی (افراد داوطلب و غیرداوطلب) دانشگاه‌ها، عوامل مؤثر در بازدارندگی دانشجویان به فعالیت‌های داوطلبانه ورزشی را شناسایی کنند.

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری تحقیق را کلیه دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی سراسر کشور تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه‌های تحقیق در روش تحلیل عاملی براساس تعداد متغیرهای اکتشافی (حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر متغیرها) تعیین می‌شود (۱). به دلیل اینکه تعداد متغیرهای اکتشافی در تحقیق حاضر ۲۵ متغیر بود، از این رو ۲۵۰ نفر از دانشجویان دختر و پسر غیرعضو انجمن‌های ورزشی دانشجویی (غیرداوطلب) از ۲۵ دانشگاه (از پنج منطقه جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز کشور و از هر منطقه ۵ دانشگاه با در نظر گرفتن بزرگ و کوچک بودن از لحاظ تعداد دانشجو و همچنین فعال بودن انجمن‌های ورزشی در آن دانشگاه‌ها) به روش خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار تحقیق

به دلیل نبود پرسشنامه متناسب با موضوع پژوهش، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای این منظور محققان ضمن بررسی کتاب های دانشگاهی و مقالات متعدد علمی و مصاحبه با استادان مدیریت ورزشی، صاحب نظران و دانشجویان داوطلب و غیرداوطلب در انجمن های ورزشی، فهرستی از مهم ترین متغیرهای مرتبط با موضوع و مسائل بازدارندگی 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 صاحب نظر در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر کردند، پس از اصلاحات، پرسشنامه نهایی ۲۵ سؤالی با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) برای مطالعه راهنما آماده شد. در یک مطالعه راهنما، ۳۰ پرسشنامه توسط نمونه های تحقیق تکمیل و پس از تجزیه و تحلیل آنها، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/92$) برآورد شد. پرسشنامه نهایی در دو بخش مشخصات فردی با ۴ سؤال و بخش اصلی سؤالات پرسشنامه با ۲۵ سؤال برای توزیع در بین نمونه های تحقیق تنظیم شد.

روش تجزیه و تحلیل داده های آماری

در این تحقیق از روش های آمار توصیفی برای بیان مشخصه های آماری و از روش تحلیل عاملی برای تعیین میزان اهمیت عوامل مهم بازدارندگی در داوطلبی از دیدگاه آزمودنی ها بهره گرفته شد. روش پیشرفته تحلیل عاملی در تجزیه و تحلیل های چند متغیره استفاده می شود و کارکرد عمده آن تعیین وزن یا اهمیت عوامل است.

نتایج و یافته های تحقیق

کلیه نمونه های تحقیق پرسشنامه ها را دریافت و به طور کامل آنها را تکمیل کردند. از ۲۵۰ آزمودنی که در این تحقیق حضور داشتند، ۴۲ درصد مرد و ۵۸ درصد زن بودند. دامنه سنی پاسخ دهندگان از ۱۹ تا ۲۹ سال متغیر بوده و دارای میانگین سنی ۲۱ سال و انحراف استاندارد ۲/۱۷ بودند. بیشترین درصد پاسخ دهندگان در سنین ۲۲ تا ۲۴ سال (۵۷ درصد) قرار داشتند. نتایج تحقیق نشان داد که بیشتر پاسخ دهندگان مجرد

(۹۰ درصد) بودند. بیشتر آزمودنی‌های تحقیق از رشته‌های مهندسی و علوم انسانی (هر کدام با ۲۶ درصد) بودند. جدول ۱، خلاصه‌ای از وضعیت جمعیت شناختی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱_ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

()		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		
%		

از آزمودنی‌ها خواسته شده بود تا نشان دهند که هر یک از موارد بازدارندگی تا چه حد در داوطلب نشدن آنها در انجمن‌های ورزشی تأثیر داشته است. بر اساس یافته‌های تحقیق، مهم‌ترین دلیل برای داوطلب نشدن افراد با میانگین ۳/۶۹ (در مقیاس لیکرتی ۵ ارزشی) و انحراف استاندارد ۱/۱۴ به «مشغله‌های درسی و تحصیلی» اختصاص داشت. «وجود مشکلات جسمانی و بیماری‌ها» با میانگین ۲/۴۶ و انحراف استاندارد ۱/۲۱ کم‌اهمیت‌ترین دلیل داوطلب نشدن آزمودنی‌ها بود. جدول ۲، خلاصه‌ای از موانع داوطلبی و میزان اهمیت آن را نشان می‌دهد.

جدول ۲_ فهرست با اهمیت ترین و کم اهمیت ترین موانع داوطلبی

			()	
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			
/	/			

پس از رتبه بندی عوامل بازدارنده و موانع داوطلبی، تحلیل عاملی داده ها به وسیله چرخش واریماکس^۱ صورت گرفت. بررسی نتایج نشان داد که مدل دو عاملی راه حل مفید و بهتری برای شناسایی موانع مشارکت افراد در داوطلبی می باشد. تعداد عامل های به دست آمده در این پژوهش از ترکیب معیارهای ذیل تعیین گردید: الف) شناخت اولیه تعداد عامل ها بر اساس مرور مقالات، ب) انتخاب عامل ها بر اساس مقادیر ویژه^۲ بیشتر از ۱، ج) بررسی بصری بر اساس آزمون اسکری^۳ (نقطه پرش برای چرخش عامل ها جایی است که شیب خط تغییر می کند)، د) استفاده از معیار توصیف واریانس و ه) قابلیت درک عامل های اقتباس شده.

-
- 1 - Varimax Rotation
 - 2 - Eigen Values
 - 3 - Scree Test

«سازمانی» نامیده شد و اقتباس نام آن تأیید کننده عوامل سازمانی معرفی شده توسط راین (۱۹۹۵)، لسبی^۱ (۲۰۰۴)، دوهرتی (۲۰۰۵) و مرکز آمار استرالیا (۲۰۰۵) است (۲، ۱۱، ۱۶، ۲۲). موانع سازمانی به مشکلات و دشواری هایی که از محیط کار داوطلبان ناشی می شود و بیشتر به ضعف مدیریتی در آن سازمان تأکید دارد، مربوط است. جدول ۴، نتایج تحلیل عاملی موانع داوطلبی با بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۴۵ را نشان می دهد.

جدول ۴. فهرست موانع داوطلبی و بار عاملی

/	:
/	
/	
/	
/	
/	
/	
/	:
/	
/	
/	
/	
/	

در نهایت پس از محاسبه پایایی یا ثبات درونی ابزار تحقیق (۰/۹۲)، ضرایب آلفا برای هر عامل نیز به طور جداگانه محاسبه شد. پایایی عامل فردی ۰/۷۰ و پایایی عامل سازمانی ۰/۷۶ بود که این مسئله وجود ارتباط به

نسبت زیاد را در بین موارد هر عامل نشان می‌داد. حذف هیچ یک از آیتم‌ها (سوالات) اعتبار این عامل‌ها را افزایش نمی‌داد. از نظر تحلیلی، ضریب آلفای هر یک از عوامل در جدول ۵، نشان داده شده است.

جدول ۵_ پایان عوامل فردی و سازمانی

()		
/		
/		

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر ۲۵ دلیل بازدارنده برای مشارکت داوطلبان دانشجویان در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها شناسایی شد که ۱۴ دلیل ارزش بیشتری داشت. بر اساس روش تحلیل عاملی، این موارد در دو حیطه فردی و سازمانی قرار گرفت. اگر چه تقسیم‌بندی عوامل بازدارنده در دو حیطه کلی (فردی و سازمانی) در پژوهش‌های پیشین و تحقیق حاضر به ظاهر مشابه بوده است، ولی بررسی دقیق‌تر آنها نشان داد که این تحقیقات در زیر حیطه‌ها با یکدیگر تفاوت دارند. عواملی چون روش آماری استفاده شده، ماهیت نمونه‌ها، تعداد نمونه‌ها، تفاوت‌های فرهنگی، نوع سازمان و شیوه‌های داوطلبی (مقطعی، سنتی یا درازمدت) از دلایل احتمالی این مسئله است.

نداشتن وقت کافی، عمده‌ترین مانع برای داوطلب شدن در بیشتر تحقیقات گزارش شده است. پرداختن به امور تحصیلی، مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، از جمله عواملی‌اند که محققان با تأکید بر آنها، عامل کمبود وقت را برای عدم شرکت داوطلبان مطرح کرده‌اند (۱۳، ۱۸، ۲۲). در گزارش بخش ورزش و سرگرمی، تحصیل بعد از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، بزرگترین مانع بر سر راه داوطلب شدن و یا تداوم داوطلبی شناخته شد (۲۲). در حالی که دیویس^۱ (۱۹۹۸) تحصیل و دغدغه داشتن شغلی مطمئن را یکی از علل مهم کاهش جوانان در فعالیت‌های داوطلبانه می‌داند (۱۰). نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که کمبود وقت با ماهیت جمعیت مورد بررسی ارتباط تنگاتنگی دارد. در تحقیق حاضر نیز عامل «کمبود وقت و زمان کافی» مانعی عمده و اساسی برای

1 - Davies

عدم داوطلب شدن در انجمن‌های ورزشی دانشجویان شناخته شد. به دلیل اینکه پاسخ‌دهندگان در این تحقیق دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه‌ها بودند، بدیهی است که مشغله‌های درسی و تحصیلی علت اصلی نداشتن وقت کافی بیان شود، از این رو محققان در تحقیق حاضر، عامل زمان را جزء زیر حیطه‌های مهم در حیطه فردی قرار دادند.

ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها به منظور جذب و استفاده بیشتر و بهینه‌تر از نیروهای دانشجویی به شکل داوطلبانه در انجمن‌های ورزشی، می‌توانند با در نظر گرفتن عامل زمان، راهبردهای جدیدتری را اتخاذ کنند. به نظر می‌رسد با داشتن انعطاف بیشتر در برنامه‌ها و سپردن کارهای آسان و مقطعی به دانشجویان داوطلب و ایجاد تعهدات کمتر در آنها، بتوان بر این مشکل فائق آمد. نتایج تحقیقات نشان داده است که داوطلبان، فعالیت‌های گروهی و پروژه‌های محدود را به تعهدات طولانی مدت (مانند آنچه اکنون افراد عضو انجمن‌های ورزشی انجام می‌دهند) ترجیح می‌دهند (۹، ۱۴).

«وجود مشکلات مربوط به هزینه‌های ایاب و ذهاب» نیز از موانع با اهمیت در این تحقیق است که جزء حیطه موانع فردی محسوب می‌شود. تحقیقات عدم استرداد هزینه‌های پرداخت شده توسط داوطلبان را از علل کناره‌گیری آنها بیان می‌کنند (۲، ۶). اگر چه انگیزه اصلی داوطلبان ورزشی کمک به ورزش است (۱۱)، با این حال تحمیل هزینه‌های سنگین به آنها موجب دلسردی داوطلبان می‌شود و مانعی جدی برای داوطلبی است. از این رو مسئولان ورزش دانشگاه‌ها باید با ایجاد راهکارهایی نسبت به حداقل رساندن این گونه هزینه‌ها اقدام کنند. ایجاد فضاها و اماکن ورزشی در کنار خوابگاه‌ها، برگزاری فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی در ساعات مناسب، برقراری سرویس ایاب و ذهاب توسط دانشگاه و پرداخت هزینه‌های مرتبط با فعالیت‌های داوطلبانه به صورت نقدی از جمله این راهکارهاست.

علاوه بر موانع فردی، برخی از موانع سازمانی نیز در این تحقیق از اهمیت زیادی برخوردار بود. «عدم حمایت و تشویق مسئولان دانشگاه از فعالیت‌های داوطلبانه در انجمن‌های ورزشی» به عنوان عامل بازدارنده مهم مطرح شد. با وجود اینکه معلوم شده است داوطلبان، الزاماً در انتظار پاداش‌های مادی نیستند، اما مطالعات نشان داد که قدردانی سازمان از تلاش‌های آنها موجب می‌شود افراد داوطلب، سازمان را بپذیرند و مهارت و تجربه خود را برای پیشبرد اهداف سازمان به کار گیرند (۱۱، ۱۸). از این رو دادن فرصت‌هایی هر چند اندک به

دانشجویان داوطلب برای نشان دادن توانایی‌های خود و مشارکت دادن آنها در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها از حداقل تدابیری هستند که موجبات دلگرمی داوطلبان را فراهم می‌سازد.

شواهدی وجود دارد دال بر اینکه بخش عمده‌ای از داوطلبان جوان به این علت در فعالیت‌های ورزشی شرکت می‌کنند که از آنان برای کار داوطلبانه درخواست شده است (۱۱، ۱۶). به نظر می‌رسد درخواست از جامعه برای داوطلب شدن نقش مهمی در جذب داوطلب داشته باشد. نتایج تحقیق حاضر نیز این مطلب را تایید می‌کند، زیرا یکی از موانع سازمانی مطرح شده توسط پاسخ دهندگان، «عدم درخواست دانشگاه از آنان برای همکاری در انجمن» بوده است که با اطلاع رسانی صحیح و دادن فراخوان می‌توان این مانع را مرتفع ساخت. اطلاع رسانی از طریق سایت دانشگاه، خبرنامه داخلی دانشگاه، تراکت‌های تبلیغاتی و درخواست همکاری از سوی مسئولان رده بالای دانشگاه در مراسم‌های مختلف، ضعف اطلاع رسانی را پوشش می‌دهد.

در این تحقیق همچنین «ضعف عملکرد اداره تربیت بدنی دانشگاه» به عنوان یکی از موانع سازمانی مهم در جذب داوطلب شناخته شد. به طور کلی ضعف عملکرد سازمان به عنوان عامل بازدارنده مهم در بسیاری از سازمان‌ها که در جذب و نگهداری نیروهای داوطلب ناموفق بودند، به چشم می‌خورد (۸، ۱۱، ۲۲). داوطلبان حوزه ورزش و تفریحات، عدم رضایت از عملکرد سازمان را مانعی مهم برای مشارکت داوطلبانه می‌دانند. صاحب نظران در این حیطه معتقدند که عملکرد مثبت سازمان موجب ایجاد تعهد بیشتر در افراد می‌شود (۲۲). ضعف عملکرد سازمان ممکن است به کمبود نیروی انسانی کارآمد مربوط باشد، از این رو توسل به جامعه و نیروهای داوطلب، به ویژه قشر دانشجو که ایده‌های نو و خلاق می‌دهد علاوه بر نشاط بخشیدن به سازمان و ایجاد انگیزه در کارکنان رسمی، مشکلات مربوط به کمبود نیروی انسانی کارآمد را مرتفع می‌سازد و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد.

مرور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد، اگر چه بسیاری از موانع مطرح شده توسط افراد غیرداوطلب ماهیت شخصی و فردی دارند و سازمان به طور مستقیم در بروز این موانع نقشی ندارد، اما مدیران سازمان‌ها می‌توانند با آگاهی کامل از کارکردهای مدیریت منابع انسانی (جذب، آموزش، انگیزش و نگهداری) تأثیر موانع فردی را کاهش دهند و با طراحی ساختار منسجم به جذب دانشجویان برای فعالیت‌های داوطلبانه در انجمن‌های ورزشی اقدام کنند.

منابع و مآخذ

۱. کلاین، پل. (۱۳۸۰). "راهنمای آسان تحلیل عاملی". ترجمه سید جلال صدرالسادات و اصغر مینایی، تهران، انتشارات سمت.
2. (ABS) Australian Bureau of Statistics. (2005). "Sport volunteers and other volunteers", cat .no.4441.0.ABS, Canberra.
3. Auld, C.J. and Godbey, G. (1998). "Influence in Canadian national sport organizations": Perceptions of professionals and volunteers. *The Journal of Sport Management* , 12(1) : PP:20-38.
4. Auld, C.(2004). "Behavioral Characteristics of student volunteers". *Australian Journal on Volunteering*, 9(2) : PP:8-18.
5. Chelladuran, P. (2005). "Human resource management in sport and recreation". 2 nd Ed.
6. Cleave, S. and Doherty, A. (2005). "Understanding volunteer and non-volunteer constraints": a mixed-method approach. *Eleventh Canadian Congress on Leisure Research*. May 17-20.
7. Crawford, D.W., Jackson, E.L. and Godbey, G.(1991). "A hierarchical model of leisure constraints". *Leisure Sciences*, (13): PP:309-320.
8. Cuskelly, G. (1995). "The influence of committee functioning on the organizational commitment of volunteer administrators in sport". *Journal of Sport Behavior* , 18, PP:254-269.
9. Cuskelly, G., Hoye , R and Auld, C. (2006). "Working with volunteers in sport". *Theory and practice*. London: Routledge.
10. Davies, J. (1998). "The value of volunteers". *Australian parks & Recreation*, 34(1) : PP: 33-35.

11. Doherty, A. (2005). "A profile of community sport volunteers". Report to parks and recreation Ontario. Retrieved march 16, 2007, From sport alliance of Ontario web site: <http://www.sportalliance.com/images/resource%20Documents/volunteer%20Resources/phase1-execSummary.Pdf>.
12. Gaskin, K. (1998). "Vanishing volunteers : are young people losing interest in volunteering "? *Voluntary Action*, 1(1) : PP:33-43.
13. Gratton, C., Nichols, G., Shibli, S and Taylor, P. (1997). "Valuing Volunteers in UK sport". London : Sports Council.
14. Hollway , S. (2002/2001, December, January). "Vital Volunteers". *Australian Leisure Management* , (30): PP:58-59.
15. Jackson, E.L. (1993). "Recognizing patterns of leisure constraints". Results from alternative analyses. *Journal of Leisure research*, (25) : PP:129-149.
16. Lasby, D. and McIver , D. (2004). "Where Canadian volunteer". *Volunteering by type of organization*. Toronto : Canadian Centre for Philanthropy.
17. Natioanl Survey of Giving , *Volunteering and participating* . (2000). Ottawa: Statistics Canada.
18. Nichols, G., Gratton, C., Shibli, S and Taylor, P. (1998). "Local authority support to volunteers in sports clubs". *Managing Leisure*, (3) : PP:119-127.
19. Noble, J. and Rogers, L. (1998). "Volunterr Management" : An Essential Guide, Volunteering S.A. Inc., Adelaide.
20. Noble, J. (2000). "The future of volunteering". In J. Warburton and M. Oppenheimer, Eds, *Volunteers and volunteering*, Federation Press, Sydney, PP:150-161.
21. Perrino, T. (1998). "Volunteerism in community first aid squads". Factors involving motivating and maintaining members, *Dissertation abstracts international*, Vol. 60, No. 02B, P:862.

22. Rhyne, D. (1995). "Volunteerism in sport, fitness and recreation in Ontario". Toronto : Institute for Social Research , York Univeristy.

23. Safrit, R.D. Gliem, R.R. and Gliem, J.J.(2004). "Reasons for and barriers to participating in volunteerism and service" : A comparison of Ohio youth in grades 5-8 and 9-12 . *The Journal of volunteer administration*, 22(2) : PP:35-42.

24. Stigas, A.D. and Jackson, E.N. (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) : PP:111-123.