

تأثیر انگیزش بر حفظ داوطلبان در ورزش دانشجویی

دکتر معصومه کلاته سیفری^۱، دکتر هاشم کوزه‌چیان^۲، دکتر محمد احسانی^۳، دکتر سید یعقوب حسینی^۴

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این تحقیق تعیین اثر انگیزش بر تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی در ورزش دانشجویی کلان شهر تهران بود که با روش تحقیق توصیفی - زمینه‌یابی و به صورت میدانی اجرا شد.

روش‌شناسی: جامعه تحقیق، کلیه داوطلبان انجمن‌های ورزش دانشجویی دانشگاه‌های آموزش عالی کلان شهر تهران بود (n=550). به منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و برای تعیین تعداد نمونه از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده گردید و از ۲۸۶ نفر اطلاعات جمع‌آوری شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه انگیزش (MVFS)، پرسشنامه تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی (ICQ) و پرسشنامه خصوصیات دموگرافیک استفاده شد. از آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با تاکید بر نرم افزار AMOS/18 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که انگیزش با ضریب مسیر (۱) بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبان اثرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری: به طور کلی انگیزش نقش مهمی در حفظ داوطلبان ورزش دانشجویی دارد.

واژگان کلیدی: انگیزش، تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی، انجمن ورزش دانشجویی

مقدمه:

در طی نیم قرن گذشته شرایط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جهان دستخوش تغییر و تحولات زیادی بوده است. این تحولات، فشارهای زیادی بر افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها وارد کرده تا آنجا که ادامه حیات و بقای آنان را تحت الشعاع قرار داده است. در این میان، دولتمردان برای کاهش فشارها و تعدیل نمودن اوضاع، از عوامل و نیروهای داوطلب کمک می‌گیرند. بسیاری از سیاستمداران و مدیران در خصوص داوطلبان اظهاراتی نموده‌اند، «داوطلبان ستون فقرات جامعه هستند»، «بدون داوطلبان، موسسات تداومی نخواهند داشت.» داوطلبان در موفقیت رویدادهای ورزشی بین‌المللی مثل المپیک، پارالمپیک و نیز رویدادهای ورزشی کوچکتر در سطح محلی، استانی و ملی عاملی بنیادی هستند. سازمان دهندگان رویدادهای ورزشی بر دانش و مهارت داوطلبان رویدادها برای مدیریت رقابت‌ها، ارتباط با تیم‌های مهمان، کار با رسانه‌ها و سازمان‌های امنیتی، اداره خدمات پذیرایی و مهمان‌نوازی، ارائه خدمات به ورزشکاران، حامیان مالی، تماشاچیان و دیگر دست‌اندرکاران رویداد متکی هستند. (۲۰۱). آرزوی رایج سازمان‌های ورزشی این است که «اگر تعداد بیشتری داوطلب در اختیار داشته باشیم، موفقتر عمل خواهیم کرد» اما باید بدانیم که با وجود تعداد کافی افراد داوطلب، تنها بخشی از مشکل سازمان رفع شده است. تلاش‌ها جهت اثربخشی بیشتر و حفظ داوطلبان متعهد باید صورت گیرد و تنها مشکل، جذب مستمر افراد داوطلب جدید نیست. توسعه نیروی کار داوطلبانه در زمینه‌های مختلف، ضرورت بررسی و ارزیابی آگاهی‌های موجود در حیطه فعالیت داوطلب را ایجاب می‌کند اما 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)

بنابراین از مهمترین مشکلاتی که انجمن‌های داوطلبی و محققانی که در این خصوص کار می‌کنند با آن روبرو هستند انتقال فراوان داوطلبان است. در حدود ۳۵ درصد افرادی که در یک انجمن داوطلبی ثبت نام می‌کنند، سازمان را قبل از یک سال ترک می‌کنند و به طور متوسط حدود یک سال و نیم بیشتر نمی‌مانند. (۴ و ۵) شواهدی نشان می‌دهد که تعداد افرادی که داوطلب می‌شوند، به طور شتابدار رو به کاهش است. (۲). این کاهش به دلیل کمبود زمان برای داوطلب شدن است که در نتیجه افزایش یازده درصدی تعداد آمریکایی‌هاست که کار می‌کنند، یک ساعت افزایش تعداد ساعاتی که در هفته باید کار کنند و ایجاد این نیاز که افراد در بیشتر از یک کار فعال باشند. (۶)

با توجه به کاهش آمار شرکت کنندگان داوطلب ورزشی، در استرالیا کاسکلی پیشنهاد کرد که نیروی داوطلب برای ورزش می‌تواند توسط افزایش استخدام، افزایش حجم کار داوطلبان حال حاضر یا حفظ داوطلبان موجود تقویت شود. از این سه استراتژی، حفظ داوطلبان موجود نسبت به رویکردهای پیشنهادی اثبات‌تر است. برای مثال: اگر یک مربی کارآموده را حفظ کنیم بسیار مؤثرتر از آنست که به فکر جستجو و و نهایتاً جایگزین کردن مربی باشیم. (۸ و ۷)

شرط مهم برای حفظ و نگهداری افراد داوطلب، توان ایجاد و حفظ حس یگانگی و تعلق در آن‌هاست. احساس یگانگی به معنای احتمال تعهد بیشتر و چرخش شغلی کمتر است. همان گونه که موادی، پورتر و استیرز^۱ نشان داده‌اند (۱۹۸۲) تعهد به یک سازمان، «شدت نسبی احساس یگانگی یک فرد به یک سازمان خاص، میزان مداخله اش در آن سازمان است.» این متغیر ارتباط زیادی با تخصیص زمان، غیبت از کار و رفتار نوآورانه دارد.

مسئله توسعه وفاداری و تعهد سازمانی، از مهم ترین مسائل استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی یک سازمان ورزشی المپیک است. (۹)

حفظ داوطلبان در یک سازمان غیر انتفاعی احتمالاً مقرون به صرفه تر از افراد جدید است. جدا از صرفه جویی هزینه پولی ناشی از جذب و آموزش داوطلبان جدید، حفظ داوطلبان فعلی در تداوم روابط بین فردی بین ارائه دهندگان خدمات (داوطلبان) و مشتریان سازمان و بنابراین افزایش کیفیت خدمات به مشتریان موثر است. پس لازم است تا پویایی حفظ داوطلبان ارزیابی و بررسی شود.

از این رو، حفظ داوطلبان مشکلی مهم برای بخش ورزش جامعه است، به همین خاطر است که سازمان‌های ورزش جامعه، خدمات رسانی به اعضایشان را محدود نموده‌اند. (۲) به هر حال، تعداد تحقیقات اندکی در ارتباط با حفظ داوطلبان در سطح سازمان‌های ورزشی جامعه و یا حتی در سطح ادبیات غیر انتفاعی منتشر شده است. (۱۱و۱۰)

با توجه به اهمیت این موضوع محققان درصددند تا متغیرهای تاثیرگذار بر قصد ادامه‌ی همکاری داوطلبی را مشخص نمایند و از آنجا که سهم گسترده‌ای از نیروی انسانی رویدادهای ورزش دانشجویی را داوطلبان تشکیل می‌دهند، محقق با بررسی پیشینه‌ی تحقیقات، بر آن شد تا نقش انگیزش و فاکتورهای آن را بر قصد ادامه‌ی همکاری داوطلبان در ورزش دانشجویی دانشگاه‌های آموزش عالی کلان شهر تهران مطالعه نماید.

حفظ داوطلبان به طور ساده توسط مدت زمان نگهداری داوطلبان (۱۱،۱۳،۴) و همچنین با استفاده از بیانیه‌های قصد رفتاری مختلف اندازه گیری می‌شود. (۱۴و۱۲).

برای مورد خطاب دادن سوالات حفظ داوطلبان، در مطالعه‌ی گراهام کاسکلی، راسل هوی و همکاران (۲۰۰۴)، از یک مقیاس توسعه یافته چند آیتمی برای اندازه گیری قصد رفتاری ادامه همکاری داوطلبی در سطح باشگاه‌های راگی استفاده کردند. راسل هوی و همکاران، در مطالعه ای با عنوان انگیزه های داوطلبی و حفظ داوطلبان، به این نتیجه رسیدند که در حالی که انگیزه های داوطلبی عمدتاً بر پایه ی انگیزه های نوع دوستی است، این انگیزه ها، نقش واسطه را بر قصد داوطلبان برای ماندن با باشگاه دارد. (۱۵)

مدل فرآیندی اموتو و اسنیدر^۱، (۱۹۹۵) یکی از بهترین مطالعات داوطلبی است. به طور کل در مدلشان، انگیزش، رضایت از فعالیت و عدم حمایت اجتماعی در زندگی بیرون از فعالیت داوطلبی، متغیرهایی هستند که به طور مستقیم به حفظ خدمات داوطلبی مرتبطند. دیگر متغیرهای از قبیل درجه‌ی یکپارچگی سازمان و برخی خصیصه‌های شخصی به عنوان تمایل کمک به همکاران، به طور غیر مستقیم با حفظ داوطلبان ارتباط دارند. (۱۶) مطالعه‌ی میش و همکاران^۲ (۱۹۹۸)، سه متغیر را مشخص کرد که بر حفظ داوطلبان تاثیر می‌گذارند. انگیزش، معناداری کار و رضایت شغلی که نتایج مطالعات مختلف هر یک از این سه متغیر را در ترکیب با هم استفاده کردند که به طور بحث انگیزی فقط رابطه‌ی بین انگیزش داوطلبان و حفظ داوطلبان به طور استوار در ادبیات پایه گذاری شده بود. انگیزه‌های داوطلبی معمولاً به عنوان انگیزه‌های ابزاری و نوع دوستی تشخیص داده شده‌اند که هر دو انگیزه‌ها برای حفظ داوطلبان موثرند. به هر حال میش و همکاران (۱۹۹۸) فهمیدند که فقط انگیزه‌های داوطلبی حفظ داوطلبان را پیشگویی می‌کند (۱۱). لامرز (۱۹۹۱) فاکتورهای خدمات داوطلبی را در یک مرکز بحران تلفنی بررسی کرد و بدین نتیجه رسید که پیشگویی کننده‌های داوطلب شدن بایستی از پیشگویی کننده

1. Omoto and Snyder

2. Mesch et al

مدت زمان داوطلبی متفاوت باشند. به عبارت دیگر، پیوستن داوطلبان به یک سازمان به خاطر انگیزه‌های مختلفی است که ممکن است کاملاً از انگیزه‌های داوطلبی که با سازمان باقی می‌ماند، متفاوت باشد چرا که آن‌ها فرهنگ سازمانی، سیستم مدیریتی، ارتباط با دیگر داوطلبان، به عهده گرفتن نقش‌های داوطلبی را تجربه کرده‌اند. (۱۷)

کلری، سیدر و ریچ (۱۹۹۲)^۱ و بعداً کلری و سیدر (۱۹۹۹)، طبق تئوری عملکردی پیشنهاد می‌کنند که داوطلبان در صورتی که تجربه داوطلبی‌شان با انگیزه‌هایشان منطبق باشد خشنود خواهند شد که این منجر به حفظ داوطلبان برای دوره‌های زمانی طولانی‌تر خواهد شد. (۱۲)

کلری و همکاران (۱۹۹۸) نتیجه گرفتند که سازمان‌های خدمات رسان داوطلبی باید در نظر داشته باشند که از انطباق تجربیات داوطلبی با انگیزه‌های داوطلبی برای کاهش نقل و انتقال داوطلبان استفاده کنند. (۱۴)

میلر و پاول و سلترز^۲ (۱۹۹۹)، وسینا^۳ (۲۰۰۱)، گرینسلند و وایت^۴ (۲۰۰۵)، داویل و چاکون^۵ (۲۰۰۷) بر اساس هر دو تئوری عمل احتیاط شده و هم تئوری عمل برنامه ریزی شده (آدجن، ۱۹۸۵؛ آدجن و فیشبین، ۱۹۸۰)^۶ پیشنهاد کردند که مدت نگهداری داوطلبان از روی قصد ادامه همکاری‌شان قابل پیش بینی است که یک متغیر واسطه است و می‌توان از طریق دیگر متغیرها، از قبیل تعهد سازمانی، سطح تضاد درون سازمانی و رضایتمندی از وظایف انجام شده پیشگویی شود (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲).

جووان مک لن و شانون هام^۷ (۲۰۰۷)، تحقیقی با عنوان «انگیزش، تعهد و قصد ادامه‌ی همکاری داوطلبی در رویداد بزرگ ورزشی کانادا انجام دادند. هدف از این مطالعه این بود که انگیزش، تعهد و قصد ماندن به عنوان داوطلب را در جام قهرمانی گلف زنان کانادایی (BMO) در سال ۲۰۰۵ بررسی کند (۲۳). داوطلبان (تعداد: ۶۴۷) به پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی (مودی، پورتر و استرس، ۱۹۸۲)، پرسشنامه انگیزش داوطلبان (استریگاس و جکسون^۸، ۲۰۰۳) و پرسشنامه کیفی که به قصد ماندن داوطلبان پاسخ دادند، نتایج بر این مهم دلالت داشت که تعهد با فاکتورهای خاص یک رویداد ویژه مرتبط است. به هر حال انگیزش برای داوطلبان، همراه با این احساس است که جزئی از جامعه محسوب شوند. تعداد فاکتورها و روابط میان آن‌ها با قصد ادامه‌ی همکاری داوطلبی مشخص شد. آمار توصیفی نشان داد که اکثر داوطلبان قصد دارند تا داوطلبی در گلف را ادامه دهند. (۹۷.۵٪)، ترجیح می‌دهند که در دیگر رویدادهای ورزشی داوطلب شوند. (۷۶.۴٪) و ترجیح می‌دهند که داوطلبی را به صورت کلی ادامه دهند (۸۳.۳٪). درک فاکتورهایی که بر انگیزش و تعهد تاثیر دارند و روابط میان قصد همکاری، انگیزش و تعهد داوطلبان می‌تواند به سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی در استراتژی‌های استخدام و حفظ داوطلبان کمک کند.

تحقیقات در زمینه انگیزه‌های داوطلبی در ورزش با مطالعه فارل^۹ و همکاران (۱۹۹۸) وارد مرحله جدیدی شد. از این رو مطالعه آنان را اساس تحقیقات در حیطه انگیزه داوطلبان ورزشی می‌دانند. آن‌ها با تصحیح پرسشنامه ۲۸ سوالی کنان و گلدبرگ- گلن، پرسشنامه‌ی را تنظیم کردند. تعداد نمونه‌های تحقیق آن‌ها ۳۰۰ داوطلب یک

1. Clary et al
2. Miller et al
3. Vecina
4. Greenslade and White
5. Da'vila & Chaco'n
۶. Azjen et al
7. MacLean & Hamm
8. Stigas & Jackson
9. Farrel et al

رویداد ورزشی بودند. آنان با استفاده از روش تحلیل عاملی عوامل هدفمندی، همبستگی، سنت‌های خارجی و تعهد را شناسایی کردند. آنان از عامل هدفمندی به عنوان با اهمیت ترین عامل انگیزشی و از عامل تعهد به عنوان کم اهمیت ترین دلیل برای داوطلبی افراد در رویدادهای ورزشی نام بردند. (۲۴) کیم، جانگ و کاناتان^۱ (۲۰۰۹) ابتدا پرسشنامه VFI^۲ را تعدیل نمودند و مطالعه‌ی دوم، نتیجه شد که پرسشنامه‌ی تعدیل شده‌ی VFI با ۱۲ فاکتور حذف شده و ۱۸ فاکتور باقیمانده برای سنجش انگیزه‌های جوانان داوطلب یک سازمان ورزشی، یک مقیاس معتبر و پایاست. فاکتورهای این پرسشنامه عبارتند از: ارزش، ادراک، انگیزه‌های اجتماعی، انگیزه‌های شغلی، محافظت و ارتقا. (۱۳)

محررمزاده و افروزش^۳ (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل انگیزشی نیروهای داوطلب در ورزش دانشگاهی» به این نتایج دست یافتند که در دانشجویان دختر به ترتیب عوامل رشد شخصی، رسمیت، عزت نفس، سرگرمی، تعامل اجتماعی، توسعه‌ی شغلی و ارزش، بیشترین امتیازات انگیزشی را دارند. (۲۵) رضا اندام (۱۳۸۷) در تحقیقی، انگیزه‌ها و موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی نمود. این مطالعه همچنین مدل انگیزشی داوطلبی در ورزش را از طریق تحلیل مسیر پیشنهاد کرد. بر اساس تحلیل عاملی، ۳۹ متغیر انگیزشی در هفت گروه تحت عناوین شغلی، مادی، پیشرفت، هدفمند، اجتماعی، حمایتی و تعهد قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای جذب بیشتر داوطلبان در انجمن‌های ورزشی می‌بایست به جنبه‌های شغلی انگیزه‌های داوطلبی بیشتر تاکید گردد. (۱) از سوی دیگر، کریستین هال من و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی انگیزه‌های افراد برای درگیر شدن در فعالیت‌های داوطلبی آتی را بررسی نمود که برخی از انگیزه‌ها همچون ارزش‌ها مهم‌ترین بودند (۲۶).

از آنجا که داوطلبان منافع اقتصادی و غیراقتصادی فراوانی را عاید برگزارکنندگان رویدادها و مسئولان سازمان‌های ورزشی می‌نمایند و حفظ سرمایه‌های انسانی و تعیین فاکتورهای موثر بر آن، مهم است اما با این وجود تحقیقات اندکی در زمینه حفظ نیروهای داوطلب ورزشی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است.

از طرفی همانطور که مشخص است تحقیقات مختلفی در خصوص انگیزه‌های داوطلبی انجام شده است اما تاکنون تحقیقی به طور مستقل به بررسی نقش انگیزش بر حفظ داوطلبان در ورزش دانشجویی نپرداخته است بنابراین محقق بر آن شد تا مطالعه‌ای را در حوزه‌ی ورزش دانشجویی کلان شهر تهران انجام دهد تا به این سؤال پاسخ دهد که انگیزش و فاکتورهای آن چه تأثیری بر تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبان ورزشی دارد. نتایج این تحقیق، می‌تواند به مدیران ورزشی در حفظ و نگهداری داوطلبان کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای پژوهش، توصیفی-زمینه‌یابی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کلیه داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشجویی دانشگاه‌های آموزش عالی کلان شهر تهران بود که حدود ۵۵۰ نفر بودند. نمونه آماری با توجه به جدول جرکسی و مورگان و کوهن^۳ (۱۹۷۰) ۲۲۶ نفر تعیین شد که محقق توانست از ۲۸۶ نفر اطلاعات جمع‌آوری نماید. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد:

1. Kim et al

2. Volunteer Function Inventory

3. Krejcsic et al

به منظور جمع‌آوری اطلاعات درباره‌ی تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی از پرسشنامه‌ی ادغام شده‌ی هیدالگو و مورنو (۲۰۰۹) (۲۷) و پرسشنامه‌ی می‌کیم و همکاران^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال بود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و به صورت ۱= کاملاً مخالفم، ۲= نسبتاً مخالفم، ۳= بی‌نظر، ۴= نسبتاً موافقم، ۵= کاملاً موافقم امتیازگذاری شد.

برای سنجش انگیزش، از پرسشنامه‌ی^۲ (MVFIS) می‌کیم و همکاران (۲۰۰۹)، استفاده شد. این پرسشنامه ۶ فاکتور انگیزشی (ارتقا، ارزش‌ها، اجتماع، شغل، ادراک و هدفمندی) دارد که هر فاکتور توسط ۳ آیتم سنجیده می‌شود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و به صورت ۱= اصلاً مهم نیست، ۲= مهم نیست، ۳= نسبتاً مهم نیست، ۴= نظری ندارم، ۵= نسبتاً مهم است، ۶= مهم است، ۷= کاملاً مهم است امتیازگذاری شد.

پرسشنامه‌های تحقیق در بین ۱۲ تن از متخصصان مدیریت ورزشی توزیع شد و پس از اعمال اصلاحات ظاهری یا صوری، روایی آن‌ها تأیید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مورد نظر در جامعه‌ی آماری پژوهش، در یک مطالعه‌ی مقدماتی، ۴۵ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی ($\alpha=0/815$) و برای پرسشنامه انگیزش ($\alpha=0/901$) گزارش شد؛ که این نتایج نشان‌دهنده‌ی پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود.

به منظور تعیین روایی سازه، سؤالات از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی برای تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی ۰/۷۷۵ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به دست آمد. شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی برای انگیزش، ۰/۸۹۶ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به دست آمد. جدول بار عاملی مربوط به خرده مقیاس‌های انگیزش و قصد ادامه‌ی همکاری در جدول شماره ۱ آورده شده است.

متغیر	مقدار ویژه	شاخص آزمون KMO	شاخص آزمون بارتلت	نتیجه
انگیزش	۷/۰۴۶	۰/۸۹۶	۰/۰۰۱	تأیید
تمایل به ادامه همکاری داوطلبی	۲/۵۶۲	۰/۷۷۵	۰/۰۰۰۱	تأیید

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی و همچنین به منظور تعیین برآزش مدل از شاخص‌های برآزش (مطلق، تطبیقی، مقتصد) به کمک نرم‌افزار SPSS18 و Amos Graphic/18 برای آزمون مدل مفهومی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی خصوصیات دموگرافیک اعضای نمونه در جدول شماره ۲ آورده شده است. تعداد ۱۲۸ نفر خانم و ۱۵۸ نفر آقا، جامعه‌آماری را تشکیل می‌دادند. ۲۵۲ نفر مجرد و ۳۴ نفر از جامعه‌ی آماری متأهل بودند. از کل افراد نمونه، ۶ نفر کاردانی، ۱۸۸ نفر کارشناسی، ۸۰ نفر کارشناسی ارشد و ۹ نفر دکتری بودند. ۲۲۱ نفر بین ۲۰-۲۴

1. Kim et al

2. Modified Volunteer Functions Inventory for Sport

سال، ۵۳ نفر ۲۹-۲۵ سال، ۸ نفر ۳۴-۳۰ سال و ۴ نفر ۳۵ سال به بالا داشتند. از این بین ۱۵۸ نفر تربیت بدنی و ۱۲۸ نفر غیر تربیت بدنی بودند. میانگین سابقه داوطلبان ۱۲ ماه و ۲۰ ساعت در هر ماه به دست آمد.

جدول شماره ۲- اطلاعات متغیر جامعه‌شناختی نمونه آماری

متغیر	بعد	درصد
جنسیت	خانم	۱۲۸
	آقا	۱۵۸
وضعیت تأهل	مجرد	۲۵۲
	متاهل	۳۴
تحصیلات	کاردانی	۶
	کارشناسی	۱۸۸
	کارشناسی ارشد	۸۰
	دکتری	۹
سن	۲۰-۲۴	۲۲۱
	۲۵-۲۹	۵۳
	۳۰-۳۴	۸
	۳۵ به بالا	۴
رشته	تربیت بدنی	۱۵۸
	غیر تربیت بدنی	۱۲۸
سابقه (ماه)		۱۲
سابقه (چند ساعت در ماه)		۲۰

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، انگیزه‌های ارزش بیشترین میانگین نمره ($SD=1/077$) و انگیزه‌های محافظت کمترین میانگین نمره ($SD=1/234$ و $MD=4/709$) را دارد.

جدول شماره ۳- توصیف آماری متغیر انگیزش نمونه‌های تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ارزش	۵/۷۸۷	۱/۰۷۷	۱	۷
ادراک	۵/۷۸۲	۱/۰۶۳	۱	۷
اجتماعی	۵/۰۱۶	۱/۰۸۳	۲	۷
شغل	۵/۵۵۴	۱/۱۵۴	۲	۷
محافظت	۴/۷۰۹	۱/۲۳۴	۱	۷

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
ارتقا	۵/۱۰۸	۱/۲۶۷	۱	۷
نمره کل انگیزش	۵/۳۲۱	۰/۸۶۰	۸	۴۰

در جدول شماره ۴، نمره میانگین تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی ۳/۷۵ با انحراف استاندارد ۱ گزارش شده است.

جدول شماره ۴- آمار توصیفی تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی نمونه‌های تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
تمایل به ادامه‌ی همکاری داوطلبی	۳/۷۵	۱/۰۰	۱/۵۰	۱۳/۳۳

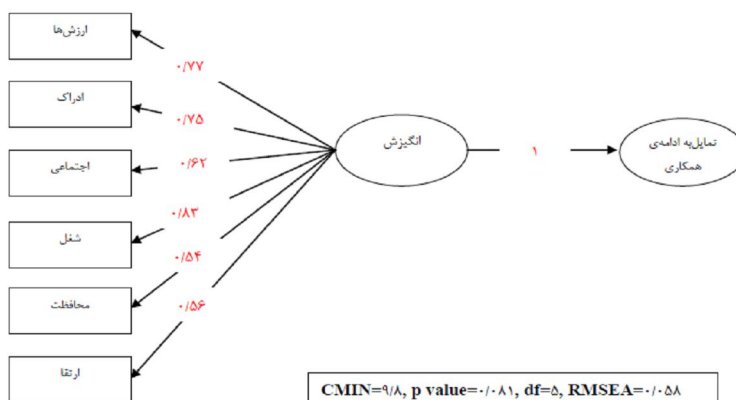
آزمون مدل مفهومی پژوهش: مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است. برازش کلی مدل (آزمون مدل) و برازش جزئی مدل (آزمون فرضیه‌های پژوهش) از جمله خروجی‌های تحلیل مسیر در نرم‌افزار Amos است. هدف از آزمون مدل آن است که آیا داده‌های تجربی از مدل مفهومی پژوهش حمایت لازم را دارند یا خیر؟ برای آزمون برازش مدل، تعدادی شاخص توسط نرم‌افزار محاسبه می‌شود تا میزان هم‌خوانی داده‌های تجربی با مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. این شاخص‌ها به عنوان شاخص‌های برازش مدل شناخته می‌شوند.

شاخص‌های برازش مدل بدین شرح است: سطح پوشش کای اسکور، برابر با ۰/۰۸۱ بوده که بیانگر مناسب بودن برازش مدل است. از طرف دیگر ریشه میانگین مربعات خطای برآورد به عنوان شاخصی مهم دارای مقداری کمتر از ۰/۱ می‌باشد (۰/۰۵۸). به بیان دیگر با اطمینان می‌توان بیان داشت که مدل مفهومی پژوهش مورد پذیرش قرار گرفته است. دیگر شاخص‌های برازش مدل توکر- لویس (TLI)، ۰/۹۷۳؛ شاخص هنجار شده (NFI)، ۰/۹۸۷؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)، ۰/۹۹۴؛ شاخص برازش نسبی (RFI)، ۰/۹۴۷؛ شاخص برازش افزایشی (IFI)، ۰/۹۹۴ و شاخص کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df)، ۱/۹۶۳ که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد. در جدول شماره ۵ وضعیت تعدادی از شاخص‌های برازش مدل مفهومی در پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره ۵- شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل ۱	برازش قابل قبول	تفسیر
شاخص برازش مطلق	سطح پوشش کای اسکور	p value	۰/۰۸۱	$P(\chi^2) > 0/05$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش	برازش هنجار نشده	NNFI(TLI)	۰/۹۷۳	NNFI > 0/9	برازش مطلوب

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل ۱	برازش قابل قبول	تفسیر
تطبیقی	برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۸۷	NFI>0/9	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۹۴	CFI>0/9	برازش مطلوب
	برازش نسبی	RFI	۰/۹۴۷	RFI>0/9	برازش مطلوب
	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۹۴	IFI>0/9	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۵۸	RMSEA<0/1	برازش مطلوب
	کای اسکور پهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۹۶۳	بین ۱ تا ۳	برازش مطلوب
	شاخص هولتر	Hoelter	۲۱۹	بیشتر از ۲۰۰	برازش مطلوب



مدل تحلیل مسیر شماره ۱

همان‌طور که در مدل تحلیل مسیر شماره ۱ مشاهده می‌شود، انگیزش به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۰ بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبی تأثیرگذار است. در تأثیرگذاری انگیزش، انگیزه ی شغلی با ۰/۸۴،

انگیزه ادراک، ۰/۷۵، انگیزه اجتماعی، ۰/۶۹، انگیزه ارزش، ۰/۶۶، انگیزه‌های ارتقا، ۰/۵۶، انگیزه‌های محافظت، ۰/۵۴ نقش داشته‌اند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر، تعیین اثر انگیزش بر تمایل به ادامه‌ی خدمت داوطلبی در داوطلبان ورزش دانشجویی کلان شهر تهران بود. نتایج نشان داد که انگیزش بر تمایل به ادامه‌ی خدمت داوطلبی تاثیرگذار است ($p < 0/05$). نتایج این تحقیق با یافته‌های گراهام کاسکلی، راسل هوی و همکاران (۲۰۰۴)، آموتو و اسنیدر (۱۹۹۵)، میش و همکاران (۱۹۹۸)، کلری، سیدر و ریچ (۱۹۹۲) و بعداً کلری و سیدر (۱۹۹۹)، کلری و همکاران (۱۹۹۸)، جوان مک لن و شانون هام (۲۰۰۷)، (استریگاس و جکسون، ۲۰۰۳) همخوانی دارد. محققان فوق نیز دریافتند که انگیزش رکن مهمی در حفظ داوطلبان است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که انگیزه‌های شغلی بالاترین تاثیر را بر قصد ادامه‌ی ماندن داوطلبان ورزشی دارد. نتیجه‌ی تحقیق حاضر با یافته‌های گراهام کاسکلی و همکاران (۲۰۰۴) همخوانی ندارد. آنان دریافتند که انگیزه‌های نوع دوستی، مهمترین نقش را در تمایل داوطلبان برای ادامه‌ی خدمت داوطلبی دارد. احتمال می‌رود که به لحاظ تفاوت جامعه‌های آماری، نتایج همخوانی ندارد. داوطلبان باشگاه‌های راگبی، جامعه آماری تحقیق گراهام کاسکلی و همکاران را تشکیل می‌دهد حال آنکه جامعه‌ی آماری این تحقیق را دانشجویان تشکیل می‌دهد که به مراتب نسبت به داوطلبان عمومی، بیشتر در تفکر و تمرین مهارت‌های شغلی هستند. میش و همکاران نیز دریافتند که مهمترین انگیزه‌ها، انگیزه‌های ابزاری و نوع دوستی است که با یافته تحقیق حاضر در خصوص نقش اول انگیزه‌های شغلی در حفظ داوطلبان مطابقت دارد.

با توجه به اینکه مسابقات و سایر رویدادهای ورزشی در هر سازمان ورزشی نیاز به برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع انسانی و مالی، رهبری، کنترل و ارزیابی را دارد و مشتریان این رویدادها در دانشگاه‌ها، دانشجویان هستند؛ منطقی است که سطح اول انگیزه‌های داوطلبان، انگیزه‌های شغلی باشد. در طول برگزاری رویدادها و سازماندهی برنامه‌های ورزشی دانشجویان فرصت دارند تا مهارت‌های لازم را فرا گرفته و تمرین کنند. داوطلبی اجازه می‌دهد تا بتوانند ارتباطات جدیدی را برقرار کنند و فرصت‌های جدید کاری را کشف کنند. این مهم، نشان می‌دهد که داوطلبی در یک سازمان ورزشی می‌تواند فرصتی برای کارورزی باشد تا فرد پس از خبرگی بتواند در سایر سازمان‌ها، مسئولیت‌های مشابه یا بزرگتر را برعهده گیرد. اگر سازمان ورزشی، با توجه به این موضوع، فرصت‌های شغلی مناسبی را برای داوطلبان تعبیه کنند، به یقین، داوطلبان بارها و بارها می‌توانند در اجرای امور سازمان یاری رسان باشند. لازم به ذکر است که فرصت تمرین مهارت، این شانس را به سازمان‌ها می‌دهد تا داوطلبان توانمندی را در اختیار داشته‌باشند.

سطح دوم انگیزه‌های داوطلبان تحقیق حاضر، ادراک است. داوطلبان در متن کار می‌توانند دلسوزانه، پاسخگوی نیاز مشتریان باشند و حس مشارکت و کمک کردن را تجربه نمایند. سازمان‌های ورزشی بایستی با در نظر داشتن این موضوع، روحیه‌ی کمک کردن، مشارکت و دلسوزی داوطلبان را ترغیب نماید و داوطلبان بیشتری را حفظ نماید.

سومین سطح انگیزشی جامعه‌ی آماری، ارزش‌ها هستند. داوطلب شدن در انجمن ورزشی دانشگاه در کنار دیگر دانشجویان و قبول مسئولیت، حس مهم بودن را در داوطلبان القا می‌کند و عزت نفس افراد را افزایش می‌دهد، به طوری که فرد احساس می‌کند سیستم به او نیاز دارد. سازمان‌ها با تلقین حس مهم بودن داوطلبان می‌توانند مدت زمان بیشتری داوطلبان را به خدمت بگیرند. باید خاطر نشان کرد ارتباطات درون سازمانی در خصوص سرمایه‌های انسانی و بخصوص داوطلبان نقش تعیین‌کننده‌ای را در حفظ آنان دارد. اعضای سازمان باید بدانند که داوطلبان را در همه حال محترم بدانند.

سطح چهارم انگیزشی در داوطلبان ورزشی، انگیزه‌های اجتماعی است. از آنجا که انجمن‌ها، عرصه‌ی کارهای گروهی است، تسهیم علایق، تشویق افراد به داوطلبی و ارزش نهادن بر خدمات اجتماعی، می‌تواند ترغیب‌کننده‌ی داوطلبان باشد. سازمان‌ها با تحریک این عامل انگیزشی، از طریق غنی نمودن قواعد کار گروهی و ارتقا اخلاق گروهی، میل ماندن داوطلبان را برانگیزانند.

پنجمین سطح انگیزه‌های داوطلبان ورزشی تحقیق حاضر، محافظت است. داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاهی، این اجازه را می‌دهد تا دید جدیدی نسبت به امور پیدا کنند و چگونگی برخورد با افراد گوناگون را فراگرفته و تجربه کنند همچنین داوطلبی، فرصتی است تا افراد خود را آنالیز نموده و پی به توانایی‌هایشان ببرند. سازمان‌ها می‌توانند با فراهم آوردن این فرصت‌ها، داوطلبان را به ادامه‌ی خدمت داوطلبی ترغیب کنند.

آخرین سطح انگیزشی داوطلبان این تحقیق، ارتقا است. افراد با داوطلب شدن، کمتر احساس تنهایی می‌کنند و با کمرنگ نمودن مشکلات شخصی، موفقیت‌های کاری را تجربه نمایند. محول نمودن مسئولیت‌ها به افراد داوطلب، نظارت بر کار آنان و سیستم تشویق و ترغیب، تمایل داوطلبان به ادامه‌ی همکاری داوطلبی را افزون می‌کند.

به طور خلاصه انگیزه یک امر اساسی در مبحث سرمایه‌های انسانی به خصوص در بخش داوطلبی است، چرا که داوطلبان به جهت همکاری خود با سازمان، نه تنها دستمزدی دریافت نمی‌کنند بلکه وقت و مهارت خود را در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهند؛ پس مدیران سازمان‌های ورزشی با توجه به متن ورزش بایستی انگیزه‌ها را در داوطلبان شناسایی و تقویت نمایند تا بدین تربیت آنان را بار دیگر به سازمان بازگردانند.

منابع و مأخذ:

1. Andam, R. (2009). The survey motivation & barriers factors in universities' sport agents. Ph. D dissertation. Gilan University.
2. Cuskelly, G. (2004). Volunteer retention in community sport organizations. *European Sport Management Quarterly*, 4(3), 59-76.
3. Han, K. (2007). Motivation and commitment of volunteer in a marathon running event. The Florida state university.
4. Da'vila, M.L. (2008). Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes [Turnover of volunteers. Rates and causes]. *Communication e Ciudadanía*, 5, 1-13.
5. Da'vila, M.L., & Chaco'n, F. (2007). Prediction of longevity of volunteer service: A basic alternative proposal. *Spanish Journal of Psychology*, 10(1) 115-121.
6. El Nasser, H. (1997). Overworked, overstressed: Who has time to volunteer? *USA Today*, pp. 01.A.

7. Inglis, S.; Danylchuk, K.E.; & Pastore, D. (1996). Understanding retention factors in coaching and athletic management positions. *Journal of Sport Management*, 10, 237-249.
8. Turner, B. A., & Chelladurai, C. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211.
9. Omid, A.; Safari, S. & Eskandari, E. (2010). Human resource management in Olympic sport organizations. Translate. Tehran. Bamdad ketab publish.
10. Gidron, B. (1985). Prediction of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, vol. 8, pp. 1-16.
11. Mesch, D.J.; Tschirhart, M.; Perry, J.L. & Le, G. (1998). Altruists or Egoists? Retention in stipend service. *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 9, no. 1, pp. 3-21.
12. Clary, E.G.; Snyder, M. (1999). 'The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations', *Current Directions in Psychological Science*, vol. 8, no. 5, pp. 156-59.
13. Kim, M.; James J.; Zhang, L and Connaughton, D. (2009). Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*.
14. Clary, E.G.; Snyder, M.; Ridge, R.D.; Copeland, J.; Stukas, A.A. and Haugen, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
15. Cuskelly, G.; Hoye, R. & Auld, C. (2006). *Working with Volunteers in Sport: Theory and Practice*, London: Rotledge.
16. Omoto, A.M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.
17. Lammers, J. C. (1991). Attitudes, motives and demographic predictors of volunteer commitment and service duration. *Journal of Social Service Research*, vol. 14, pp. 125-40.
18. Azjen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. New York: Springer.
19. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs. New York: Prentice-Hall.
20. Greenslade, J.H. & White, K.M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the Theory of Planned Behavior and the Volunteers Functions Inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172.
21. Miller, L.E., Powell, G.N., & Seltzer, J. (1990). Determinants of turnover among volunteers. *Human Relations*, 43(9), 901-917.
22. Vecina, M.L. (2001). Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado [Factors affecting sustained volunteerism]. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
23. Hamm, S. & MacLean, J. (2007). Volunteerism at Sporting Special Events: A Comparative Study. North American Society for Sport Management Conference, (pp. 90-91). Ft. Lauderdale, Florida.
24. Farrell, J.M.; Johnston, M. E. & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management*, vol. 12, pp. 288-300.

25. Moharam zade, M. & Afrozesh, M. S. (2009). The survey Motivation factors volunteer resources in university sports. *Pazhohesh dar Olome varzeshi*. No 19, pp 143-156.
26. Hallmann K.; Gesine, H. (2012). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: A comparison of volunteer's motivation at sport events in equestrian and handball. *International Journal of Event and Festival Management*, Vol. 3 Issu: 3 pp. 272 – 291.
27. Hidalgo, M., & Moreno, P. (2009). Organizational Socialization of volunteers: The effect on their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37(5), 594-601.