

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۸۸

شماره ۱- ص ص: ۶۵-۵۱

تاریخ دریافت: ۸۶ / ۰۷ / ۳۰

تاریخ تصویب: ۸۷ / ۰۲ / ۲۲

انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش

مهرداد محرم زاده^۱ _ میرمحمد کاشف _ محمد صادق افروزه
استادیار دانشگاه ارومیه ، استادیار دانشگاه ارومیه ، دانشجوی کارشناسی ارشد

چکیده

امروزه جذب، سازماندهی و حفظ داوطلبان، از اهداف مهم مدیریت ورزش در حوزه منابع انسانی است. هدف این تحقیق، بررسی انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی در جامعه ایران است. جامعه آماری را ۲۶۰ نفر از داوطلبان ورزشی فعال در هیأت های ورزشی استان فارس تشکیل می دادند که ۷۴ نفر از آنها از طریق نمونه گیری خوشه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق چهار پرسشنامه تحلیل رفتگی پینز (۱۹۸۴) با ۲۱ مورد سنجش انگیزش داوطلبان لیات کولیک (۲۰۰۷) با ۲۸ سؤال، پرسشنامه رضایتمندی اوموتو و اسنیدر (۱۹۹۵) و پرسشنامه مشخصات فردی جمع آوری شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۷ و ۰/۷۵ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون همبستگی و MANOVA انجام شد. تجزیه و تحلیل یافته ها نشان داد که عامل حمایت از خانواده و تقدیر و تشکر، بیشترین و کمترین عامل انگیزشی در جذب داوطلبان محسوب می شوند. بین قدرت با عامل حمایت از خانواده، دریافت پاداش و تقدیر و تشکر ارتباط معنی داری مشاهده شد. همچنین رضایتمندی و تحلیل رفتگی در زنان بیشتر از مردان بود. بین قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با رضایتمندی داوطلبان ارتباط معنی داری یافت شد. همچنین مذهب، قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی ارتباط معنی داری وجود داشت.

واژه های کلیدی

داوطلبان، عوامل انگیزشی، رضایتمندی و تحلیل رفتگی.

مقدمه

سازمان ملل UN سال ۲۰۰۱، سال داوطلبی و کمک‌رسانی به مردم کشورها نامگذاری کرد (۳۶). پینر^۱ در سال ۲۰۰۴ داوطلبی را رفتارهای فرااجتماعی و رفتارهای ترجیح سود افراد بر سود خود، نامید (۲۷). داوطلبان به دو صورت رسمی و غیررسمی در تمام نقاط جهان و در شاخه‌های مختلف به خدمت‌رسانی مشغول‌اند. امروزه برای استخدام و نگهداری داوطلبان راهکارهای جدیدی ارائه می‌شود که هر کدام در کشورهای مختلف و با توجه به انگیزش‌های مختلف داوطلبان قابل بررسی است (۹). گیو و همکاران^۲ (۲۰۰۷) عنوان کردند که در بسیاری از کشورهای دموکراتیک سازمان‌های غیردولتی نقش مهمی در نشان دادن این خصیصه دولت به عهده دارند (۱۵). داوطلبی ابعاد گوناگونی دارد و از لحاظ مختلفی می‌توان آن را بررسی کرد، ولی دارای دو بعد مهم اجتماعی و اقتصادی است. هر کدام از محققان از دیدگاه خود به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. دوو^۳ (۲۰۰۵) در وب‌سایتی ملقب به نوجوانان امروز^۴، داوطلبی را موجب افزایش عزت نفس، آمادگی برای زندگی و آشنایی با اجتماعی و مدنیت در این گروه سنی معرفی کرده‌است (۱۲).

با توجه به مرکز آمار کانادا^۵ و برخی دیگر از محققان، یکی از اولین کشورهایی که در زمینه سازمان‌های غیردولتی و بدون سود در دامنه زیادی فعالیت می‌کند، کانادا است. در کانادا ۲۱ درصد سازمان‌ها یعنی حدود ۳۳۴۶۹ از آنان داوطلبی است. در کانادا ۱۶ درصد یعنی تقریباً ۷۴۰۰ سازمان در زمینه ورزش داوطلبانه به ارائه خدمات می‌پردازند (۱۶، ۳۴)، با توجه به آمار ملی داوطلبان^۶ NSGVP در سال ۲۰۰۰ در حدود ۱/۱۷ میلیون نفر از مردم کانادا در زمینه ورزش داوطلب بودند (۴). همچنین داوطلبان ورزشی در انگلستان پایه و اساسی برای هر چه بهتر برگزار شدن المپیک ۲۰۱۲ لندن هستند که باید از هم اکنون به فکر آن بود. در واقع آنان باید به فکر جذب و سازماندهی حدود ۷۰۰۰۰ هزار داوطلب ورزشی برای برگزاری این رویداد بزرگ ورزشی باشند. ستاد گامی به سوی ورزش^۷ در انگلستان داوطلبان را سازماندهی و هماهنگ می‌سازد. در حدود ۵۸۲۱۴۰۰ داوطلب سهم داوطلبان ورزشی در انگلستان است (داوطلبان ورزشی در انگلستان در سال ۲۰۰۲) و در حدود ۲۶ درصد کل داوطلبان در انگلیس در بخش ورزش و تفریحات سالم مشغول به فعالیت‌اند (۲۸).

تعداد داوطلبان در المپیک ۲۰۰۴ آتن در قیاس با المپیک‌های قبل بسیار بیشتر بود و در حدود ۶۵۰۰۰ داوطلب فعالیت داشتند (۱۹). در ایران بر اساس آمار اعلامی در سال ۱۳۸۲، تعداد شاغلان رسمی کشور

1 - Penner

2 - Guo, Chao. Musso Juliet A

3 - Dove

4 - Teenagers Today

5 - Statistics Canada

6 - National Survey of Giving Volunteering and participating

7 - Step into Sport

۲۵۰۰۰ نفر بود که در آن سال ۱/۰۷ درصد افراد شاغل کشور با بخش ورزشی به خود اختصاص می‌دادند و تا کنون آماری از حضور داوطلبان در کشور اعلام نشده است (۱). در این تحقیق به شناسایی و نشر این نهضت در جامعه ایران به ویژه ورزش پرداخته می‌شود. از این رو برای فهم دقیق روش‌ها، عوامل و راهکارهای جذب افراد به سوی داوطلبی، ابتدا انگیزشی آنان بررسی می‌شود. همچنین برای شناسایی عوامل نگهدارنده و حفظ داوطلبان سنجش عوامل رضایت‌مندی را که موجب حفظ داوطلبان و تحلیل رفتگی که یکی از پیش‌بین‌کننده‌های ترک داوطلبی است، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

عوامل انگیزشی داوطلبان ورزشی

برخی از نظریه‌ها، دلایل انگیزشی داوطلبان را مواردی همچون نودوستی، نیازهای خودستایی، تعهدات اجتماعی، میل برای به دست آوردن تجربیات و رضایت‌شغلی دانسته‌اند. برخی دانشمندان از جمله مول برگر^۱ نیز دلایل روانی را در این مورد مطرح کرده‌اند (۲۴). از این دست دلایل روانی، عزت نفس و خودکنترلی را می‌توان نام برد (۱۱). البته بر اساس تحقیقات موسیون ویلسون^۲ (۲۰۰۳)، جامعه‌شناسان عوامل بالقوه فرد را در حضور داوطلبان نادیده گرفته‌اند (۲۵). شرکت در فعالیت‌های داوطلبی توسط بسیاری از نظریه‌های اجتماعی و روان‌شناسی توضیح داده شده است. جامعه‌شناسان عواملی مانند ارزش‌های انسانی و اجتماعی را عامل حضور افراد در این عرصه می‌دانند. از لحاظ روان‌شناسی نیز عواملی مانند همدلی و برون‌گرایی را به عنوان جنبه شخصی افراد برای حضور داوطلبان در نظر گرفته‌اند (۱۳). دانشمندان سیاسی به جنبه‌های داوطلبی بیشتر از لحاظ صحنه گذاشتن بر حکومت‌های دموکراسی نگاه می‌کنند (۲۶، ۳۰). افراد با دلایل خاص خود در نهضت‌های داوطلبی درگیر می‌شوند که انگیزه هر فرد با توجه به روحیات، خانواده، شرایط زندگی و محیط خود متفاوت است. برای جذب و به کارگیری داوطلبان باید از توقعات آنان باخبر باشیم تا بتوانیم مدیریت جذب نیرو را هدفمند سازیم و بر روی خواسته‌های آنان تمرکز کنیم.

بولینگ^۳ (۲۰۰۵) در پایان نامه خود برای اخذ دکتری روان‌شناسی در دانشگاه کالیفرنیا، به این نتیجه رسید که داوطلبی به کاهش تنش‌های ناشی از طول عمر کمک می‌کند. افراد در گروه‌های سنی خاص، انگیزش منحصر به فردی برای داوطلبی دارند. نوجوانان بیشتر به علت هویت داوطلب می‌شوند و افراد میانسال عامل تولید را عامل جذب به نهضت داوطلبی نشان دادند. افراد مسن نیز بیشتر به علت درستی و کمال داوطلب می‌شوند (۶). مارتا، گوگلیلی میتی و پوزی^۴ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان "داوطلب‌گرایی جوانان و بررسی الگوهای انگیزشی آنان" که روی جوانان انجام دادند، چهار

1 - Muhlberger

2 - Musick, M.A & Wilson, J.

3 - Anita louise boling

4 - Marta. E, Gugliemetti. C, Pozzi M

عامل ارزش، اجتماعی، حرفه و حمایت از خود را مورد بررسی قرار دادند (۲۱). میاگر باربارا^۱ (۲۰۰۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود از دانشگاه رویال رودز کانادا با عنوان "نهضت داوطلبی در المپیک"، به بررسی سنجش عوامل انگیزشی داوطلبان پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که حمایت از خانواده مهم ترین عامل داوطلبی برای آنان به حساب می آمد (۲).

هوی^۲ (۲۰۰۷) دریافت که در داوطلبان ورزشی عامل تعهد و اجرا ارتباط معنی داری دارند. همچنین در اعضای داوطلب هیأت رئیسه بین عامل تعهد و درگیر بودن در سازمان واریانس ۳۱ درصد به دست آمد (۳۱). براون و همکاران^۳ (۲۰۰۷) در مورد تاثیر جامعه سرمایه داری بر نوعدوستی تحقیقی انجام دادند. آنان مدل های مذهبی ها، غیرمذهبی ها (سکولار) و داوطلبان را ترکیب کردند و دریافتند که جامعه سرمایه داری در سخاوتمندی افراد مؤثر است. هنگامی که جامعه سرمایه داری برابری را برای افراد به ارمغان می آورد، تاثیر مستقیمی بر تفکر سرمایه داری و افول تفکر مذهبی می گذارد (۸).

رضایت مندی در داوطلبان ورزشی

بر اساس نظریه تبادلات اجتماعی، رضایت افراد در زمینه های اجتماعی، خانوادگی، کار و سازمان های داوطلبی با توازن بین ارزش ها و سود فعالیت ها متفاوت است (۵). یافته های سیلور برگ و همکارانش^۴ در سال ۲۰۰۱ درباره رضایت مندی داوطلبان حاکی از آن است که رضایت از داوطلبی در سازمان های ورزشی عامل بسیار مهمی در ماندگاری داوطلبان، ثبات سازمان ورزشی و موفقیت آن سازمان است (۳۳). پترسون و هویجی^۵ (۲۰۰۲) در این زمینه اظهار می دارند که برخی داوطلبان با کمک به دیگران به یک کنترل زندگی خود در جامعه دست می گیرند و احساس رضایت می کنند (۲۹). لیات کولیت^۶ (۲۰۰۷) نشان داد که رضایت داوطلبان پسر بیشتر از داوطلبان دختر است (۲۰).

1 - Meagher, Barbara

2 - Russell Hoye

3 - Brown, E Ferris J.M

4 - Silverberg and et al

5 - Peterson, N.A., & Hughey, J

6 - Liat Kulik

تحلیل رفتگی در داوطلبان ورزشی

در برخی از مقاطع کارمندان در سازمان ها دچار رخوت و تحلیل رفتگی شغلی می شوند. بر اساس تعریف مسلاچ و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، تحلیل رفتگی در واقع به تجربه جسمی، احساسی و فرسودگی فکری با استرس مداوم، گفته می شود (۲۳). اگر چه با توجه به تعاریف داوطلبی داوطلبانه بودن آن محرز است، ولی این گونه فعالیت ها نیز استرس های خاص خود را دارد (۱۰). در واقع در معرض قرار گرفتن در معرض استرس ها در محیط کار ممکن است باعث بروز تحلیل رفتگی در افراد شود (۲۳). بنجستون و همکارانش^۲ (۲۰۰۵) اعلام کردند که تقریباً در هر شغلی ۴۸ درصد درباره بیماری های شغلی ۴۸ درصد به مرکز سلامتی کار گزارش شده است (۳). با توجه به نتایج برخی تحقیقات مانند سری^۳ در سال ۲۰۰۴، ابعاد تحلیل رفتگی در دو جنس دختر و پسر متفاوت است (۳۲). همچنین در تحقیق هادر و کلور^۴ (۲۰۰۵) فرسودگی روانی داوطلبان پسر کمتر از دختران و زوال شخصیت پسران بیشتر از دختران بود (۱۷). علاوه بر تحلیل رفتگی شغلی، خود ورزشکاران نیز احتمال دارد دچار تحلیل رفتگی شوند، به طوری که در تحقیق برنز^۵ (۲۰۰۷) این پدیده بین ورزشکاران نوجوان بررسی و مشاهده شد که برخی اوقات بیش تمرینی سبب تحلیل رفتگی ورزشکاران نوجوان می شود. از عوامل دیگر سوق دهنده به تحلیل رفتگی، فشار خانواده برای مسابقه دادن و موفقیت است (۷). تحقیق مارتینیوس و همکاران^۶ (۲۰۰۷) در مورد ارتباط بین خواسته های شغلی، منابع شغلی و تحلیل رفتگی بر روی افسران پلیس تاثیر میزان درآمد و همچنین سلامتی کار بر تحلیل رفتگی، به طور کلی سطح تحلیل رفتگی افسران پلیس در مقایسه با گروه های دیگر کاری پایین بود. همچنین فشار کاری ارتباط معنی داری با هر سه بعد تحلیل رفتگی داشت و درآمد با تحلیل رفتگی ارتباط معنی داری داشت (۲۲).

با توجه به نتایج فن و چن^۷ (۲۰۰۷) در مورد تاثیر جنس روی تحلیل رفتگی شغلی در تایوان، جنس تاثیراتی روی تحلیل رفتگی داشت. همچنین برخی عوامل مانند ساعات کار بر این تفاوت موثر بودند (۱۴). در واقع این موضوع می تواند بر روی داوطلبان نیز محقق شود برای جلوگیری از آن باید اقدام های لازم انجام داد. همچنین عواملی مانند حمایت اجتماعی، منابع مرتبط با شغل و تحلیل رفتگی با یکدیگر ارتباط دارند. این موضوع ناشی از نتایج تحقیقات افرادی چون سیندین و همکارانش^۸ (۲۰۰۷) است که روی پرستاران در سوئد به انجام رساندند (۳۵).

1 - Maslach, C., Schaufell, N.B., & Leifer, M.P

2 - Bengtsson, B., Sollenberg, M

3 - Sari, H

4 - Hardy, S.A., & Carlo, G

5 - Brenner, Joel S

6 - Martinussen, M.Richardsen, A. M. Burke .R.G

7 - Fan, C.K. Cheng. C. L

8 - Sundin, L, Hochwa, J.Bildt, C.Lisspers, J

روش تحقیق

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را ۲۶۰ نفر از داوطلبان ورزشی فعال در هیأت های ورزشی استان فارس تشکیل می دادند که ۷۴ نفر از آنها از طریق نمونه گیری خوشه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق ۲۲ زن و ۴۸ مرد شرکت کردند.

ابزار سنجش

در این تحقیق از چهار پرسشنامه تحلیل رفتگی، سنجش انگیزش، رضایت مندی و مشخصات فردی استفاده شد. پرسشنامه تحلیل رفتگی که توسط پینز (۱۹۸۴) طراحی شده و شامل ۲۱ آیتم است، پاسخ ها در مقیاس (هرگز) تا ۷ (همیشه) است که با محاسبه پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ عدد ۰/۸۱ به دست آمد. پرسشنامه سنجش انگیزش داوطلبان نیز که توسط لیات کولیت (۲۰۰۷) استفاده گردیده است، با حذف و اضافه کردن برخی عوامل و نظرهای استادان با ساختار و فرهنگ ایران همسان و از روایی مناسب برخوردار شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی، آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد شد. این پرسشنامه متشکل از ۲۸ سؤال ۵ ارزشی است که انگیزه ها را در هفت عامل مذهب، قدرت، حمایت از خانواده، دریافت پاداش، تقدیر، اتلاف وقت و دلایل نامعلوم می سنجد.

برای اندازه گیری رضایت مندی از تجربه داوطلبی افراد باید منافع و سودهایی را که از داوطلبی نصیب داوطلبان می شود، سنجید. در این تحقیق برای سنجش رضایت مندی داوطلبان از پرسشنامه اوموتو و اسنیدرو^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد که شامل ۴ سؤال مثبت و یک سؤال منفی است. داوطلبان به هر یک از آیتم ها از یک (خیلی ضعیف) تا ۷ (خیلی قوی) پاسخ می دهند. در پایان میانگین نمره داوطلبان، نمره رضایت از داوطلبی آنان به حساب می آید. همچنین با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه مذکور ۰/۷۵ محاسبه شد. از پرسشنامه مشخصات فردی بی نام برای تعیین جنس، سن، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، ساعات کار داوطلبانه و شغل استفاده شد.

روش آماری

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. روش های آماری توصیفی شامل محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد نمره ها بود. برای بررسی معنی دار بودن رابطه متغیرها از آمار استنباطی ضریب همبستگی اسپیرمن و MANOVA استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

در ابتدا مشخصات داوطلبان حاضر در این تحقیق بررسی شد که در جدول ۱ مشاهده می شود.

جدول ۱. مشخصات دموگرافیکی داوطلبان

درصد فراوانی	فراوانی	مشخصات دموگرافیکی داوطلبان	
۶۴/۸۶	۴۸	مرد	جنس
۳۵/۱۳	۲۶	زن	
۱/۳	۱	زیر ۲۰ سال	سن
۲۰/۲۷	۱۵	۲۰ تا ۳۰ سال	
۳۲/۴۳	۲۴	۳۰ تا ۴۰ سال	
۴۱/۸۹	۳۱	۴۰ تا ۵۰ سال	
۵/۴	۴	بالاتر از ۵۰ سال	وضعیت شغلی داوطلبان
۶۲/۱۶	۴۶	کارمند	
۱۸/۹۱	۱۴	آزاد	
۱۲/۱۶	۹	دانشجو	
۶/۷	۵	خانه دار	وضعیت تأهل
۱۷/۵۶	۱۳	مجرد	
۸۲/۴۳	۶۱	متأهل	مدرک تحصیلی
۱۳/۵۱	۱۰	دیپلم و پایین تر	
۱۸/۹۱	۱۴	فوق دیپلم	
۶۴/۸۶	۴۸	کارشناس	
۲/۷	۲	کارشناسی ارشد و بالاتر	ساعات کار داوطلبانه در هفته
۵/۴	۴	۲ ساعت	
۴۱/۸۹	۳۱	۵ ساعت	
۴۵/۹۴	۳۴	۱۵ ساعت	
۶/۷	۵	۲۰ و بالاتر	

با توجه به جدول ۱، بیشتر داوطلبان (۶۴/۸۶ درصد) مرد بودند. بیشترین محدوده سنی بین ۴۰ تا ۵۰ سال بود (۴۱/۸۹ درصد). همچنین تقریباً یک سوم داوطلبان کارمند (۶۲/۱۶ درصد) و تقریباً ۸۲ درصد آنان متأهل بودند. ۶۴/۸۶ درصد داوطلبان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند و ۴۵/۹۴ درصد آنان ۱۵ ساعت در هفته خدمات داوطلبانه انجام می دادند.

سپس به بررسی همبستگی درون گروهی عوامل انگیزشی، میانگین نمره های M و انحراف استاندارد SD نمره های داوطلبان پرداخته شد.

با توجه به جدول ۲، عامل حمایت از خانواده و آشنایان بیشترین امتیاز را کسب کرد ($SD = ۰/۷۴$ و $M = ۳/۹۷$) و قدرت ($M = ۳/۶۹$ و $SD = ۰/۵۵$) در رتبه دوم قرار گرفت و عوامل مذهب ($SD = ۰/۸۴$) و دریافت پاداش ($M = ۳/۲۶$ و $SD = ۰/۶۵$)، دلایل مبهم ($M = ۲/۲۲$ و $SD = ۰/۵۵$)، اتلاف وقت ($M = ۲/۱۴$ و $SD = ۰/۵۴$) و تقدیر و تشکر ($M = ۱/۶۹$ و $SD = ۰/۷۴$) به ترتیب در رده های بعدی قرار گرفتند. عامل مذهب با عامل حمایت از خانواده ارتباط معنی داری داشت. همچنین بین قدرت با عامل حمایت از خانواده، دریافت پاداش و تقدیر و تشکر ارتباط معنی داری مشاهده شد. عامل دریافت پاداش نیز با عوامل تقدیر و تشکر و اتلاف وقت ارتباط معنی داری داشت.

جدول ۲. همبستگی درونی بین متغیرهای انگیزشی داوطلبان ورزشی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
مذهب ۱	۱	۰/۰۶	**۰/۳۳	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۵
قدرت ۲۰			**۰/۲۹	***۰/۳۵	**۰/۳۶	-۰/۳۲	-۰/۶۱
حمایت از خانواده ۳۰			۱	۰/۲۳	-۰/۳۶	-۰/۱۷	-۰/۱۹
دریافت پاداش ۴۰				۱	***۰/۴۴	***۰/۳۵	۰/۱۶
تقدیر و تشکر ۵۰					۱	۰/۱۶	۰/۱۲
اتلاف وقت ۶۰						۱	*۰/۱۶
دلایل نامعلوم ۷۰							۱
M	۳/۲۶	۳/۶۹	۳/۹۷	۳/۲۲	۱/۶۹	۲/۱۴	۲/۱۹
SD	۰/۸۴	۰/۵۵	۰/۷۴	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۸۷	۰/۵۴

* $P < ۰/۰۵$ ، ** $P < ۰/۰۱$ ، *** $P < ۰/۰۰۱$

برای بررسی ارتباط جنس با رضایت مندی و تحلیل رفتگی داوطلبان از روش آماری MANOVA استفاده شد که در نهایت به نتایج مندرج در جدول ۳ منجر شد که می توان استنباط کرد اختلاف معنی داری بین آنان وجود ندارد. با توجه به جدول ۳ رضایت مندی زنان ($M = ۶/۴۵$ و $SD = ۱/۶۶$) بیشتر از مردان ($SD = ۱/۰۳$ و $M = ۶/۲۱$) و تحلیل رفتگی زنان ($M = ۲/۱۲$ و $SD = ۰/۵۴$) نیز بیشتر از مردان ($SD = ۰/۳۳$ و $M = ۱/۹۹$) است.

در مجموع با توجه به ۷ ارزشی بودن پرسشنامه، رضایت مندی خوبی ($SD = ۱/۳۴$ و $M = ۶/۳۳$) بین داوطلبان وجود داشت.

جدول ۳. ارتباط جنس با رضایت مندی و تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی

	مردان		زنان		کل		F	η ^۲
	M	SD	M	SD	M	SD		
رضایت مندی	۶/۲۱	۱/۰۳	۶/۴۵	۱/۶۶	۶/۳۳	۱/۳۴	۱/۶۵	۰/۰۸
تحلیل رفتگی	۱/۹۹	۰/۳۳	۲/۱۲	۰/۵۴	۲/۰۵	۴۳/۵		

در ادامه این تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن به بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی با عامل رضایت مندی پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است. با توجه به جدول، بین قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با رضایت مندی داوطلبان ارتباط معنی داری وجود دارد، البته فقدان تقدیر و تشکر با رضایت مندی همبستگی معکوس دارد.

جدول ۴. بررسی همبستگی بین عوامل انگیزشی و رضایت مندی داوطلبان

تعداد	Sig	ضریب همبستگی r	عوامل	رضایت مندی
۷۴	۰/۲۴۹	۰/۰۹	مذهب	
۷۴	۰/۰۲۰*	۰/۴۱	قدرت	
۷۴	۰/۱۸۸	۰/۱۸	حمایت از خانواده	
۷۴	۰/۰۱۲*	۰/۴۵	دریافت پاداش	
۷۴	۰/۰۱۸*	-۰/۴۱	فقدان تقدیر و تشکر	
۷۴	۰/۷۷۱	-۰/۲۹	اتلاف وقت	
۷۴	۰/۸۵۸	-۰/۳۹	دلایل نامعلوم	

* $P < ۰/۰۵$ ، ** $P < ۰/۰۱$ ، *** $P < ۰/۰۰۱$

سپس با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن به بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی با عامل تحلیل رفتگی داوطلبان پرداخته شد که با توجه به مندرجات جدول ۵ بین عوامل مذهب، قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی ارتباط معنی داری وجود داشت. شایان ذکر است که بین عوامل مذهب، قدرت و دریافت پاداش با تحلیل رفتگی داوطلبان همبستگی معکوس بود.

جدول ۵. بررسی همبستگی بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی داوطلبان

تعداد	Sig	ضریب همبستگی r	عوامل	تحلیل رفتگی
۷۴	۰/۰۲۲*	-۰/۳۲	مذهب	
۷۴	۰/۰۴۱*	-۰/۳۶	قدرت	
۷۴	۰/۲۴۱	-۰/۱۹	حمایت از خانواده	
۷۴	۰/۰۰۲**	-۰/۴۵	دریافت پاداش	
۷۴	۰/۰۰۰***	۰/۵۵	فقدان تقدیر و تشکر	
۷۴	۰/۷۷۱	۰/۱۲	اتلاف وقت	
۷۴	۰/۸۵۸	۰/۱۵	دلایل نامعلوم	

* $P < 0.05$ ، ** $P < 0.01$ ، *** $P < 0.001$

بحث و نتیجه گیری

بحث داوطلبی در جامعه ایران اغلب به صورت غیررسمی است و نمونه های آن را می توان در NGO های بیشتر سیاسی یا اجتماعی دید. ارگان هلال احمر را می توان یک سازمان داوطلبی رسمی نامید. با وجود این در ورزش تنها در هیأت های ورزشی شهرستان ها و استان ها نمود ضعیف این نهضت را مشاهده می کنیم. این تحقیق هدف های چندی را از جمله نشر این نهضت در جامعه، به ویژه جامعه ورزش کشور، بررسی دلایل روی آوردن افراد با گروه های سنی چندگانه، جنسیت های متفاوت و صنف های مختلف به داوطلب در ورزش، شناسایی عوامل رضایت مندی که موجب نگهداری و حفظ داوطلبان می شود و تحلیل رفتگی که یکی از پیش بینی کننده های ترک داوطلبی است دنبال می کند.

از این منظر در وهله اول به بررسی و تعیین مشخصات دموگرافیک این افراد پرداخته شد که با توجه به نتایج، بیشتر داوطلبان در این تحقیق بر خلاف آنچه در کشورهای دیگر مانند کانادا و رویدادهایی مانند المپیک ۲۰۰۴ آن رخ می دهد، مردان با تفاوت عددی زیاد نسبت به زنان بودند. چرا که کارمندان قسمت اعظم وقت

خود را باید در ادارات سپری کنند. همچنین بیشتر داوطلبان سن زیادی دارند و جوانان در این عرصه کمتر فعال بوده اند. البته این موضوع در کشورهای دیگر نیز رخ می دهد و بر اساس نظر پوزی و مارتا و لوبیس بولینگ، سن در داوطلبی مؤثر است و بالا رفتن سن حس داوطلبی را تقویت می کند (۲۱، ۶). همچنین در کشورهایی مانند کانادا و استرالیا با بالا رفتن سن تمایل افراد برای داوطلب شدن بیشتر می شود (۴). در این پژوهش بیشتر داوطلبان مدرک کارشناسی داشتند. این مهم با درجات تحصیلی داوطلبان در المپیک آتن همخوانی دارد، چرا که در این المپیک نیز ۴۱ درصد داوطلبان مدارج علمی بالا و دانشگاهی داشتند (۱۹). همچنین بنا به یافته های تحقیق بیشتر داوطلبان متاهل بودند که با آمار داوطلبی کانادا که تعداد داوطلبان متاهل را بیشتر از افراد مجرد اعلام کردند، همخوانی دارد.

عامل حمایت از خانواده و آشنایان بیشترین امتیاز را در میان عوامل انگیزشی در داوطلبان به خود اختصاص داد که نشان از بی توجهی به اصل، مفهوم و ریشه داوطلبی در میان افراد دارد. این یافته با نتایج باربارا همخوانی و با بیشتر نتایج محققان که از این عامل استفاده کرده اند، همخوانی نداشت (۲). عامل مذهب با عامل حمایت از خانواده ارتباط معنی داری داشت. همچنین بین قدرت با عامل حمایت از خانواده، دریافت پاداش و تقدیر و تشکر ارتباط معنی داری مشاهده شد. عامل دریافت پاداش نیز با عوامل تقدیر و تشکر و اتلاف وقت ارتباط معنی داری برقرار کرد که با نتایج لیات کولیت همخوانی داشت. نتایج نشان داد که رضایت مندی زنان بیشتر از مردان است که با نتایج تحقیق سیلور برگ و همکارانش همخوانی و با یافته های لیات کولیت همخوانی نداشت. جودج و همکارانش^۱ دریافتند که زنان به علت تعامل بیشتری که دارند، بیشتر از داوطلبی لذت می برند (۱۸).

از آنجا که رضایت مندی خوبی بین داوطلبان وجود دارد و رضایت مندی موجب ادامه حضور داوطلبان در سازمان های داوطلبی می شود، تصور می رود مدت زیادی به کارهای داوطلبانه در زمینه ورزش ادامه دهند که جای خوشبختی دارد. به همین ترتیب تحلیل رفتگی زنان نیز بیشتر از مردان است که با نتایج تحقیق هادر و کلور، سری و برنر همخوانی داشت. باید اذعان کرد که بیشتر محققان در این زمینه تحلیل رفتگی زنان را بیشتر از مردان دانسته اند (۷، ۱۴، ۲۲). بین سه عامل انگیزشی قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با رضایت مندی داوطلبان ارتباط معنی داری وجود دارد که پاداش های مالی را عاملی برای رضایت و ماندگاری در این عرصه نشان می دهد. البته واتنوا^۲ رابطه داوطلبی و سود شخصی را رابطه ای معکوس در نظر گرفته است که در این تحقیق نقض شد (۳۷).

همان طور که گفته شد، فقدان تقدیر و تشکر با رضایت مندی همبستگی معکوس دارد که باید این مطلب مد نظر مدیران و دست اندرکاران سازمان های داوطلبی ورزشی قرار گیرد و از این مهم غافل نباشند. همچنین

1 - Judge, T.A., Heller, D. and Mount, M.K

2 - Wuthnow

بین عوامل مذهب، قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی ارتباط معنی داری وجود داشت و بین عامل مذهب و قدرت با تحلیل رفتگی داوطلبان همبستگی معکوس بود که از برخی لحاظ با نتایج تحقیق مارتینیوس همخوانی داشت. وی اظهار داشته است که در صورت نبود پاداش افراد در سازمان ها با عدم تمایل شغلی و نبود انگیزه و در نهایت تحلیل رفتگی مواجه می شوند (۲۲).

در نهایت باید گفت که داوطلبان به علت درک غلط از مفهوم داوطلبی خواسته های متضاد با رویکرد اصلی و هدف داوطلبی را در ورزش دنبال می کنند و برای رفع این مشکل شاید سازماندهی داوطلبان، آموزش های لازم، برقراری ارتباط آنان با یکدیگر و آشنایی با دیگر داوطلبان در کشورهای دیگر بتواند راه رسیدن به هدف اصلی و نهایی داوطلبی را هموار سازد.

منابع و مأخذ

۱. رضوی، مهدی؛ مشرفی، سام. (۱۳۸۳). "تحلیل دینامیکی اشتغال در ایران"، فصل نامه پژوهش های ۶۴ اقتصادی در ایران، شماره ۱۸.
2. Barbara, M. (2007). "Volunteerism With Special Olympics, Alberta A Dissertation submitted to the Royal Roads University (Canada)" University in pivotal fulfillment of the requirements for the degree M.S, P:92.
3. Bengtsson, B., Sollenberg, M. (2005). "Organisatoriska ellersociala faktorer I Va rden. [Organisational or social factors within health care]. Arbetsmiljo verket, Statistikenheten, Korta sifferfakta" 5. 2005 [Swedish Work Environment Authority, The Statistics Unit, Short numerical facts. 2005]. Retrieved July 18, 2005, from <http://www.av.se/statistic/dok/0000321.pdf>.
4. Bekkers, R. (2004). "Participation in voluntary associations with resources, personality, and political values. This research is sponsored by the dutch council for scientific research NOW", under grant 425-12-002.
5. Blau, P.M. (1964). "Exchange and power in social life". New York :Wiley.
6. Boling , A. L.(2005). "Volunteer motivation across the lifespan. A dissertation submitted to the faculty of Claremont graduate university in pivotal fulfillment of the requirements for the degree of philosophy in psychology". Claremont. California.
7. Brenner. Joel. S. (2007). "Overuse injuries, overtraining, and burnout in child and adolescent athletes". Pediatrics. Evanston: Vol. 119. ISS. 6; P:1242.

8. Brown , E Ferris, J.M (2007). "Social Capital and philanthropy : An analysis of the impact of social capital on individual Giving and volunteering". *Nonprofit and Voluntary sector Quarterly* . San Francisco : Vol. 36, ISS. 1; P. 85.
9. Bussel, H., & Forbes, F. (2002). "Understanding the volunteer market : The what , where , who and why of volunteering". *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, (7(3), PP:244-257.
10. Chau-Wai.yan, E., & So-Kum Tang, C. (2003). "The role of individual, interpersonal and organizational factors in mitigating burnout among elderly Chinese volunteers". *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 18, PP:795-802.
11. Cohen, A., Vigoda, E.& Samorly, A. (2001). "Analysis of the mediating Effect of personal psychological variables on the relationship between socioeconomic status and political participation : A Structural Equations Framework", *political Psychology*, 22 : PP:727-57.
12. Dove, L (2005). "The power of giving teen volunteers make a difference for themselves and other Retrieved February 18. 2005". from [http:// www. Teenagerstoday. Com/ resource/ article/ powerofgiving. Htm](http://www.Teenagerstoday.Com/resource/article/powerofgiving.Htm).
13. Elshaug, C., & Metzger, J. (2001). "Personality Attributes of Volunteers and paid workers engaged in similar occupation tasks". *The Journal of Social Psychology*, 141(6), PP:752-763.
14. Fan, C.K. Cheng, C.L. (2007). "Gender Differences in Burnout among life insurance sales representatives in T...". *Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol. 11, No.1; ABI/INFORMGlobal. P:214.
15. Guo, C.Musso. Juliet A. (2007). "Representation in Nonprofit voluntary organizations : A conceptual framework nonprofit and voluntary sector quarterly". *San Francisco*. Vol . 36, Iss. 2, P:308.
16. Hall, M., Barr, C., Easwaramoorthy, M., Sokolowski, S.W., & Solomon, L.M. (2005).
17. Hardy, S.A., & Carlo. G. (2005). "Religiosity and prosocial behaviors in adolescence : The mediating role of prosocial values". *Journal of Moral Education*, 34, PP:231-249.

18. Judge, T.A., Heller, D. and Mount, M.K. (2002). "Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87. No. 3, PP:530-41.
19. Karkatoulis , P. Michalopoulos, N.Moustakatou, V. (2005). "The national identity as a motivational factor for better performance in the public sector". *The case of the volunteers of the Athens 2004 Olympic Games. International Journal of Productivity and performance Management*; 2005; 54, 7; ABI/ INFORM Global P:579.
20. Kulik, L. (2007). "Predicting Responses to volunteering among adolescents". *Journal Voluntas* Vol. 18, PP:35-54.
21. Marta, E, Guglielmetti. C. Pozzi . M. (2006). "Volunteerism During Young Adulthood : An Italian Investigation into Motivational Patterns". *JOURNAL Voluntas*. Vol. 17; PP:221-232.
22. M.Richardsen , A.M. Burke, R.G. (2007). "Job demands, job resources, and burnout among police officers". *Journal of Criminal Justice*. New York. Vol. 35, Iss. 3; P:239.
23. Maslach, C., Schaufell, N.B., & Leifer , M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of psychology*, 52, PP:397-422.
24. Muhlberger, P. (2000). "Moral reasoning Effects on political participation". *Political psychology*, 21 : PP : 667-95.
25. Musick, M.A. & Wilson , J. (2003). "Volunteering and depression : the role of psychological and social resources in different age groups". *Social Science & Medicine*, 56: PP:259-69.
26. OECD (2001). "The well-being of Nations : The role of human and social capital". Paris : OECD.
27. Penner. L. (2004). "Volunteerism and social problems. Make thing better or worse"? *Journal of Social Issues*. 60(30). PP:645-666.
28. Peter Taylor, Geopp Nichols, Kirsten Holmes, Matthew James, Chris Gratton, Richard Garrett, Themis Kokolakis , Craig Mulder , Lindsay King (2006). "A report for sport England from the leisure industries research centre", sheffiedld, PP: 52-91.

-
29. Peterson, N.A. & Hughey, J.(2002). "Tailoring organizational characteristics for empowerment : Accommodating individual economic resources". *Journal of Community practice*, 10(3); PP: 41-59.
30. Putnam, R.D (2000). "Bowling Alone : The collapse and Revival of American Community". New York : Simon & Schuster.
31. Russell Hoye (2007). "Commitment , Involvement and performance of Voluntary Sport Organization Board Members". *European Sport Management Quarterly*, Volume 7, Issue 1, PP:109-121.
32. Sari, H. (2004). "An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and the factors affecting their burnout and job satisfaction". *Educational Studies*, 30, PP:291-306.
33. Silverberg, K.E. Marshal, E.K, & Ellis, G.D. (2001). "Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation". *Journal of Park and recreation administration*. 19(1): PP:79-92.
34. Statistics Canada (2004). "Satellite account of nonprofit institutions and volunteering , Ottawa : Ministry of industry". Available online : [www. Statcan. Ca/English/ freepub/ 13-015-XIE/13-015-XIE2004000.pdf](http://www.Statcan.ca/English/freepub/13-015-XIE/13-015-XIE2004000.pdf)(PP: 3-60). Bloomfiedl, CT : Kumarin Press, Inc.
35. Sundin, L.Hochwa, J. Bildt, C.Lisspers. J. (2007). "The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and assistantnurses in sweden : A questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 44. PP:758-769.
36. United Nation (2001). "International Year of Volunteer (IYV 2001)". Retrieved may 5. 2003. from [http:// www.Un.Org](http://www.Un.Org).
37. Wuthnow, R. (1995). "Learning to Care". New York : Oxford University Press.