

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

رابطه انگیزه و عملکرد داوطلبان شرکت کننده در المپیاد ورزشی دانشجویان پسر

۱۳۸۹

استاد راهنما:

دکتر سید احمد طبائیان

استاد مشاور:

دکتر محمد سلطان حسینی

پژوهشگر:

مسعود براتی بروجنی

بهمن ماه ۱۳۸۹



دانشگاه اصفهان

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

آقای مسعود براتی بروجنی

تحت عنوان

رابطه انگیزه و عملکرد داوطلبان شرکت کننده در المپیاد ورزشی دانشجویان پسر

۱۳۸۹

در تاریخ..... توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر سید احمد طبائیان با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر محمد سلطان حسینی با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۳- استاد داور داخل گروه دکتر مسعود نادریان جهرمی با مرتبه ی علمی دانشیار امضا

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر احمد عابدی با مرتبه ی علمی استادیار امضا

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شان از ایثار و از خودگذشتگی

به پاس عاطفه سرشار و کرمای امید بخش وجودشان در این سردترین روز گلستان

به پاس قلب همی بزرگشان همواره فریاد رس است و سرکردانی و ترس در پناهنشان به شجاعت می گراید

و

به پاس محبت همی بی دریغشان

این مجموعه را به پدر و مادر عزیزم تقدیم می نمایم.

با سپاس فراوان از

استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر طبائیان

و

استاد مشاور گرامی جناب آقای دکتر سلطان حسینی

**که با نظرات و پیشنهادهایشان به هرچه بهتر شدن این
مجموعه کمک کردند**

و

**پدر و مادر عزیزم که در تمام مراحل زندگی یار و یاور
همیشگی من بودند.**

چکیده

از آنجایی که برای جذب داوطلبان در سازمان‌های ورزشی، شناخت انگیزه‌هایی که مشارکت آن‌ها را تسهیل می‌کند الزامی است، بنابراین هدف اصلی این تحقیق، تعیین رابطه انگیزه با عملکرد داوطلبان شرکت کننده در المپιάد دانشجویان پسر ۱۳۸۹ بود. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی بود. جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه داوطلبان شرکت کننده و همچنین مدیران و سرپرستانشان در دهمین المپιάد دانشجویان پسر در سال ۱۳۸۹ بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه بود. یکی از آن‌ها برگرفته از پرسشنامه تحقیق اندام با عنوان بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش و دارای پایایی برابر با $(\alpha=0/91)$ بود. با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت، میزان اهمیت متغیرها از دیدگاه آزمودنی‌ها بررسی شد. همچنین با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که روایی صوری و محتوایی آن را گروهی از اساتید صاحب نظر دانشگاهی تأیید کردند، محقق عملکرد داوطلبان را از دیدگاه مدیران و سرپرستان کمیته‌های موجود در این مسابقات بررسی کرد. برای محاسبه پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد $(\alpha=0/91)$. بر این اساس «من می‌توانم یاد بگیرم که چگونه با افراد و سلايق مختلف کار کنم» با میانگین $4/39 \pm 0/774$ با اهمیت‌ترین آیت‌م انگیزشی و «داوطلب می‌شوم تا از کمک هزینه‌های کار دانشجویی که دانشگاه بابت این کار به من می‌دهد برخوردار شوم» با میانگین $2/09 \pm 1/18$ کم اهمیت‌ترین آیت‌م انگیزش انتخاب شدند. همچنین در پرسشنامه عملکرد «برقراری ارتباط دوستانه و صمیمانه با همکاران» با میانگین $4/4 \pm 0/58$ با اهمیت‌ترین آیت‌م و «شرکت در همایش‌های حرفه‌ای مربوط به المپιάد که موجب افزایش مهارت و دانش او می‌شود» با میانگین $3/26 \pm 0/828$ کم اهمیت‌ترین آیت‌م بررسی عملکرد شناخته شدند. بر اساس تحلیل‌های آماری، بین انگیزه و عملکرد ارتباط معنادار مشاهده شد $(p \leq 0/01)$ و ضریب همبستگی میان این دو آیت‌م $r=0/56$ گزارش شد. همچنین عوامل حمایتی و پیشرفت در $(p \leq 0/01)$ و عوامل هدفمند و تعهد در $(p \leq 0/05)$ دارای ارتباط معناداری با عملکرد بودند.

واژه‌های کلیدی: داوطلب ورزشی، انگیزه، عملکرد، المپιάد

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : طرح تحقیق
۱-۱-۱	مقدمه ۱
۱-۲-۱	بیان مسأله ۱
۱-۳-۱	ضرورت و اهمیت تحقیق ۴
۱-۳-۱-۱	اهمیت اقتصادی افراد داوطلب ۴
۱-۳-۱-۲	اهمیت غیر اقتصادی افراد داوطلب ۵
۱-۴-۱	اهداف تحقیق ۶
۱-۴-۱-۱	هدف کلی تحقیق ۶
۱-۴-۱-۲	اهداف فرعی تحقیق ۶
۱-۵-۱	سوالهای تحقیق ۷
۱-۶-۱	تعریف واژه ها ۷
۱-۶-۱-۱	تعریف واژه‌های نظری ۷
۱-۶-۱-۲	تعریف واژه‌های عملیاتی ۸
	فصل دوم : ادبیات تحقیق
۱-۲-۱	مقدمه ۹
۱-۲-۲	سازمان های داوطلبی ۹
۱-۲-۲-۱	ابزاری- مولد برای اعضا ۱۰
۱-۲-۲-۲	ابزاری- مولد برای دیگران ۱۱
۱-۲-۲-۳	موثر- لذت بخش در عملکرد ۱۱
۱-۲-۲-۴	موثر- اجتماعی ۱۱
۱-۲-۲-۵	موثر- ایدئولوژیکی ۱۲
۱-۳-۲	انگیزش ۱۴
۱-۴-۲	نوع دوستی و داوطلب گرایی ۱۷
۱-۵-۲	نظریه های انگیزش ۱۹
۱-۵-۲-۱	مدل انگیزشی انتظار وروم ۱۹
۱-۵-۲-۲	نظریه سلسله مراتب نیاز های مازلو ۲۲

عنوان

صفحه

- ۲-۵-۳- نظریه انگیزشی دو عاملی انگیزش - بهداشت هرزبرگ ۲۳
- ۲-۵-۴- نظریه نا برابری آدامز ۲۴
- ۲-۵-۵- انگیزش به عنوان سرمایه فردی ۲۵
- ۲-۶-۶- کاربرد تئوری انگیزش در سازمان ها ۲۹
- ۲-۶-۱- پاداش مادی و پول ۳۰
- ۲-۶-۲- اشتراک مساعی ۳۱
- ۲-۶-۳- اغتنای شغلی ۳۱
- ۲-۶-۴- تعدیل کار هفتگی ۳۱
- ۲-۶-۵- اصلاح رفتار ۳۱
- ۲-۷-۷- عملکرد ۳۲
- ۲-۸-۸- اهداف ارزیابی عملکرد ۳۲
- ۲-۹-۹- چه چیزی باید ارزیابی شود ؟ ۳۴
- ۲-۹-۱- عملکرد وظیفه خاص مرتبط به شغل ۳۴
- ۲-۹-۲- عملکرد وظیفه غیر خاص مرتبط به شغل ۳۶
- ۲-۱۰-۱- مشخص کردن ارزشیابی کننده و ارزشیابی شونده ۳۹
- ۲-۱۰-۱-۱- ارزشیابی توسط سرپرست یا مدیران بویژه سرپرستان میانی ۳۹
- ۲-۱۰-۲- ارزشیابی از خود (خود ارزیابی) ۳۹
- ۲-۱۰-۳- ارزشیابی توسط همردیفان ۴۰
- ۲-۱۰-۴- ارزشیابی کمیته ای ۴۰
- ۲-۱۰-۵- ارزشیابی توسط زیر دستان ۴۰
- ۲-۱۰-۶- ارزشیابی توسط بازرسان ۴۱
- ۲-۱۱-۱۱- کاستی ها و ناخالصی های معیارهای عملکرد ۴۱
- ۲-۱۲-۱۲- معیار عملکردی بر مبنای نتیجه در مقابل معیار عملکردی بر مبنای رفتار ۴۲
- ۲-۱۳-۱۳- زمان اجرای ارزیابی عملکرد ۴۳
- ۲-۱۴-۱۴- تحقیقات مربوط به انگیزش و عملکرد ۴۴

فصل سوم : روش تحقیق

- ۳-۱-۱- مقدمه ۵۳
- ۳-۲-۲- روش تحقیق و چگونگی اجرا ۵۳

عنوان	صفحه
۳-۳- جامعه و نمونه آماری تحقیق	۵۴
۴-۳- روش جمع آوری اطلاعات	۵۴
۵-۳- ابزار گردآوری اطلاعات	۵۴
۱-۵-۳- پرسشنامه بررسی انگیزه داوطلبان	۵۴
۱-۱-۵-۳- روش امتیاز گذاری	۵۵
۲-۵-۳- پرسشنامه بررسی عملکرد داوطلبان	۵۵
۲-۲-۵-۳- روش امتیاز گذاری	۵۵
۶-۳- روایی و پایایی پرسشنامه بررسی عملکرد داوطلبان	۵۵
۱-۶-۳- روایی پرسشنامه	۵۵
۲-۶-۳- پایایی پرسشنامه	۵۶
۷-۳- شیوه اجرای تحقیق	۵۶
۸-۳- روش‌های آماری تحقیق	۵۶
فصل چهارم : یافته های تحقیق	
۱-۴- مقدمه	۵۷
۲-۴- توصیف یافته‌های تحقیق	۵۷
۱-۲-۴- مشخصات داوطلبان	۵۷
۲-۲-۴- توصیف یافته‌های تحقیق حاصل از پرسشنامه انگیزش و عملکرد	۶۰
۳-۲-۴- خلاصه‌ای از یافته‌های تحقیق	۶۲
۳-۴- نتایج حاصل از تحقیق	۶۴
فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری	
۱-۵- مقدمه	۷۸
۲-۵- خلاصه تحقیق	۷۹
۳-۵- سوالات پژوهشی	۷۹
۱-۳-۵- بین عامل شغلی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۷۹
۲-۳-۵- بین عامل مادی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۷۹
۳-۳-۵- بین عامل پیشرفت انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۸۰
۴-۳-۵- بین عامل هدفمند انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۸۰
۵-۳-۵- بین عامل اجتماعی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۸۱

عنوان	صفحه
۵-۳-۶- بین عامل حمایتی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۸۲
۵-۳-۷- بین عامل تعهد انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد ؟	۸۲
۵-۴- پیشنهادهای تحقیق	۸۳
۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی	۸۳
۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی	۸۳
پیوست ها	۸۴
منابع و ماخذ	۸۷

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۵۸	شکل ۴-۱- مقایسه داوطلبان بر اساس جنسیت
۵۸	شکل ۴-۲- مقایسه داوطلبان بر اساس مقطع تحصیلات
۵۸	شکل ۴-۳- مقایسه داوطلبان بر اساس رشته تحصیلی

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده	۵۱
جدول ۱-۴- محل فعالیت و مدت زمان حضور داوطلبان و مدیران در مسابقات	۵۹
جدول ۲-۴- توصیف یافته‌های تحقیق حاصل از پرسشنامه انگیزش	۶۰
جدول ۳-۴- توصیف یافته‌های تحقیق حاصل از پرسشنامه عملکرد	۶۲
جدول ۴-۴- خلاصه‌ای از انگیزه‌های داوطلبی و میزان اهمیت آن‌ها	۶۳
جدول ۵-۴- خلاصه‌ای از عملکرد داوطلبی و میزان اهمیت آن‌ها	۶۳
جدول ۶-۴- پایایی هر یک از عوامل	۶۴
جدول ۷-۴- ضریب همبستگی میان عوامل انگیزشی و عملکرد	۶۴
جدول ۸-۴- ضریب همبستگی میان عوامل انگیزشی و عوامل عملکرد	۶۵
جدول ۹-۴- ضریب همبستگی میان عوامل انگیزشی و عوامل عملکرد بر حسب جنسیت	۶۶
جدول ۱۰-۴- ضریب همبستگی میان عوامل انگیزشی و عوامل عملکرد بر حسب مقطع تحصیلی	۶۶
جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی میان عوامل انگیزشی و عوامل عملکرد بر حسب رشته تحصیلی	۶۷
جدول ۱۲-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عملکرد	۶۸
جدول ۱۳-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد	۶۹
جدول ۱۴-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب جنسیت	۷۰
جدول ۱۵-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب جنسیت	۷۱
جدول ۱۶-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب تحصیلات	۷۲
جدول ۱۷-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب تحصیلات	۷۳
جدول ۱۸-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب رشته تحصیلی	۷۵
جدول ۱۹-۴- ضریب رگرسیون میان عوامل انگیزش و عوامل عملکرد بر حسب رشته تحصیلی	۷۶

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

در این فصل محقق به بیان مسأله پژوهشی پرداخته است. در ادامه، ضرورت و اهمیت تحقیق، اهداف تحقیق، فرضیه‌های تحقیق و سپس تعاریفی از واژه‌های کلیدی تحقیق مورد بحث قرار گرفته است.

۱-۲- بیان مسأله

در فرآیند تشکیل سازمان‌ها و جامعه، منابع انسانی نقش محوری را ایفا می‌کنند که بدین منظور می‌توان آن را از ضروریات هر رویداد دانست. امروزه افراد داوطلب به عنوان یکی از سه گروه تشکیل دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتری یا ارباب رجوع) توانسته‌اند جایگاه ویژه‌ای برای خود در ساختار سازمان‌های غیر انتفاعی و دولتی به خصوص سازمان‌های ورزشی پیدا نمایند. سازمان‌های داوطلبی در کشورها به عنوان سازمان‌های [NGO]^۱ فعالیت می‌کنند و می‌توانند در پیشبرد اهداف جامعه و سازمان، موثر باشند. افراد داوطلب بخش مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمان‌های ورزشی و تفریحی جهان را نیز تشکیل می‌دهند. امروزه ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بر داوطلب‌گرایی متمرکز می‌باشد که توسط افراد زیادی از داوطلبان

۱. Non Government Organization

هدایت و به پیش برده می‌شود. توسعه نیروی کار داوطلبانه در زمینه‌های مختلف زندگی بشری، ضرورت بررسی و ارزیابی مجدد آگاهی‌های موجود در حیطه فعالیت داوطلبی را ایجاب می‌نماید. همچنین بر اساس قوانین تأسیس فدراسیون‌های ورزشی، کلیه نیروهای مدیریتی در ساختار تشکیلاتی فدراسیون‌ها، کمیته‌ها، انجمن‌ها و هیأت‌های وابسته به آن می‌بایست از میان نیروهای داوطلبی انتخاب شوند (نادریان، ۱۳۸۸).

از نظر تاریخی، سنت داوطلب‌گرایی^۱ و خدمت اجتماعی در ایالات متحده با مهاجران اولیه آغاز می‌شود. آنان دریافتند که بقایشان به اتحاد آن‌ها با هم و کمک به یکدیگر در امور مختلف وابسته است. مثل دفاع از خانه‌هایشان، بهره برداری از منابع و ساختن منازل شخصی و نیز تسهیلات مشترک (الیس و نویس^۲، ۱۹۹۰). بنابراین نوع جدیدی از اجتماع و یک فرهنگ همکاری، فرهنگی مشتمل بر افرادی که با کمک به خود، با کار سخت و با خروج از راه و روش فردی خود برای دستیابی به هدف و کمک به کسانی که نیازمند قدرت آنان هستند، به وجود آمد. همانطور که آن‌ها فراتر از مسأله بقاء به سمت کسب موفقیت یا ثروت گام برمی‌داشتند، به سوی اصول اخلاقی همکاری عمل داوطلبانه خود نیز بیشتر متمایل می‌شدند (ماسون^۳، ۱۹۸۴).

در سال‌های اخیر، عمل داوطلبانه بنا بر عواملی افزایش ناگهانی پیدا کرده است. اولاً شهروندها اعتقاد دارند که دولت‌ها و مشاغل بزرگ در حد علایق یک فرد معمولی به بهترین شکل عمل نمی‌کنند، از این رو بایستی بر آن‌ها فشار آورد و چنین فشاری فقط در صورتی می‌تواند ایجاد شود که مردم با یکدیگر به عنوان گروه‌های عمل متحد شوند (کارتر^۴، ۱۹۸۳). این دیدگاه منجر به تولد تعدادی از انجمن‌ها مانند گروه‌های مصرف‌کننده شده است که برخی اوقات سازمان‌های بخش‌سومی نیز نامیده می‌شوند (اتزیونی^۵، ۱۹۷۳؛ لویت^۶، ۱۹۷۳).

عامل دوم از عملکرد بودجه‌ای دولت نشأت می‌گیرد که رفته رفته مبالغ کمتری به برنامه‌های اجتماعی تخصیص می‌داد. با شروع دولت رئیس‌جمهور وقت آمریکا (رونالد ریگان)، فشار مداومی برای اصلاح دولت بزرگ و بودجه آن صورت گرفت که منجر به کاهش حمایت از برنامه‌های اجتماعی گردید. با تشخیص نیاز برای این گونه برنامه‌های اجتماعی، در هر دو کشور کانادا و ایالات متحده مسئولین مملکتی تأکید بر نقش عمل داوطلبی را آغاز کردند. به گونه‌ای مهم‌تر، تشکیل انجمن خدمات داوطلبانه که برنامه‌ای دولتی برای خدمات داوطلبانه محسوب می‌شود، نشانگر اشتیاق دولت بر اعمال داوطلبانه است. تلاش‌های مشابهی نیز در حمایت از

۱. Volunteerism

۲. Ellis, S.J & Noyes, K.H

۳. Mason, D.E

۴. Carter, N

۵. Etzioni, A

۶. Levitt, T

خدمات داوطلبانه در سطوح ایالتی و محلی نیز دیده شد و همانطور که پیشتر اشاره شد، ادارات یا دواير تفریحی یا ورزشی در بسیاری از شهرها برای اجرای برنامه های خود تا حد زیادی به داوطلبان تکیه دارند (ایلسلی^۱، ۱۹۹۰).

عامل دیگری که به داوطلب شدن اهمیت می دهد، تغییراتی است که در محل کار روی داده و یا در حال روی دادن است. در گذشته انتظار می رفت که نوآوری و پیشرفت های تکنولوژیکی به دو نوع مختلف بر روی بخش داوطلبین تاثیر گذار باشد.

اول این که انتظار می رفت بخش وسیعی از جامعه به خاطر ساعت ها، هفته ها و سال های کاری کوتاهتر وقت بیشتری برای گذراندن داشته باشند. در آن زمان نیاز بود افراد جامعه در پیگیری سلامتی و شادی خود این زمان ها را به طور موثری صرف کنند. داوطلب شدن می توانست یکی از راه هایی باشد که افراد بتوانند رشد فردی و آسایش را در آن بجویند. از این رو منابع انسانی بیشتری برای بخش داوطلبانه در دسترس می باشد. این موضوع به عنوان عملکردی از نوآوری های تکنولوژیکی اجازه می دهد وقت آزاد بیشتری در اختیار قرار گیرد.

از طرفی، نوآوری های تکنولوژیکی با رقابت خارجی سختی که در بسیاری از مشاغل و سازمان های صنعتی به وجود آمده بود در هم آمیخته شد. به طوری که نیروی کار آن ها را تقلیل داد و به کارگران باقی مانده نیز پول کمتری پرداخت می کرد. در عوض این عمل موجب شد تا بسیاری از کارکنان ساعت های طولانی تر و در بیشتر از یک شغل به کار پردازند. نتیجه این که متوسط مردم ما وقت و انرژی کمتری برای داوطلب شدن دارند. بنابر اطلاعات حاصله، تعداد افراد داوطلب به طور تدریجی از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۵ کاهش پیدا کرده است. این کاهش به کمبود وقت مردم مربوط است. مشکلات چنین روندی آن است که، آن دسته از سازمان های ورزشی و تفریحی که به افراد داوطلب متکی هستند، باید در به کارگیری و حفظ آن ها کوشا تر باشند. اما تاثیر دوم، آن است که نیاز به خدمات انسانی در آینده بیشتر خواهد شد و نه بخش دولتی و نه خصوصی، هیچ کدام نمی توانند کل این نیاز را برآورده کنند. بنابراین برای ارائه این گونه خدمات فشار بیشتری بر بخش داوطلبانه واقع خواهد شد. مسئولان مملکتی نیز در سال ۱۹۹۷ در کمک به جوانان در معرض خطر بر این نکته تکیه نمودند. بررسی ها نشان می دهد که نیاز به عمل داوطلبانه به رشد خود ادامه خواهد داد. این نیاز قصد دارد به عنوان یک عامل تعیین کننده قوی در این که، چگونه یک جامعه می تواند خود را به خوبی اداره و از رفاه اعضای خود اطمینان حاصل کند، مطرح شود. از این رو مدیریت افراد داوطلب درست به همان اندازه مدیریت کارکنان حقوق بگیر به تأکید و توجه نیاز دارد (اسمیت^۲، ۱۹۸۶).

۱. Ilsley, P.J

۲. Smith, S

در کشور ما سیر تحولات ورزشی باید به سوی همگانی شدن آن باشد و از آنجایی که بودجه کمی به ورزش تخصیص داده می‌شود، بنابراین باید به دنبال راه حلی برای جذب افراد به سوی ورزش با کمترین هزینه از سوی دولت باشیم. از طرفی می‌بایست کادر اجرایی لازم برای مسابقات دانشجویی را با هوشیاری و آموزش مربوطه، در هنگام لزوم در اختیار داشته باشیم. لذا محقق به دنبال راه حلی است تا با شناسایی انگیزه و عملکرد داوطلبان در ورزش راه حلی را برای حضور این پتانسل در دانشگاه‌ها ارائه کند.

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق :

از آنجایی که در فرآیند تشکیل سازمان و جامعه، منابع انسانی نقش مهمی را ایفا می‌کند و یکی از ارکان مهم در منابع انسانی سازمان‌های ورزشی داوطلبی هستند، بنابراین می‌توان به اهمیت موضوع تحقیق پی برد. در اهمیت و نقش تحقیق بر روی نیروهای داوطلبی در ارائه خدمات ورزشی همین بس که در بزرگترین و مهمترین رویداد ورزشی جهان (بازی‌های المپیک) که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود، نیروها، سازمان‌ها و شرکت‌های داوطلب، گردانندگان و حامیان اصلی این رویداد بزرگ هستند (نادریان، ۱۳۸۸). محقق با توجه به این که المپیاد ورزشی دانشجویان یکی از رویدادهای مهم در سطح ورزش کشور محسوب می‌شود و پیش‌بینی می‌شد که در این رویداد مهم، داوطلبان زیادی شرکت کنند و همچنین، از آنجایی که تحقیقات نادری در این باره در کشور ایران صورت گرفته است و تحقیقی با این موضوع که به بررسی انگیزه و عملکرد داوطلبان و رابطه میان آن‌ها پردازد یافت نشد، تصمیم بر آن گرفت که این مسأله را مورد پژوهش قرار دهد و تحقیقات موجود در این زمینه را گسترش دهد. به طور کلی می‌توان اهمیت داوطلب‌گرایی را به دو دسته تقسیم کرد:

۱-۳-۱- اهمیت اقتصادی افراد داوطلب

اقتصاد ملی عموماً از محصولات موسسات، کسب و کار و کارگزینی دولتی ترکیب یافته است. اما همان‌طور که بیمیش^۱ (۱۹۸۵) خاطر نشان می‌سازد:

اقتصاد وسیع‌تر از آن است که آن را صرفاً به سرمایه، دستمزد، نیروی کار و فعالیت بروکراسی‌های دولتی یا شرکت‌ها محدود کرد. یک بخش بسیار مهم اقتصاد فعلی عبارت است از تولید و توزیع منابع مبتنی بر کار خصوصی و بدون اجرت.

۱. Beamish, R

نیاز و اهمیت داوطلبانه در ورزش و تفریحات سالم بیشتر از آنچه ذکر شده است، نمی‌باشد. در حقیقت، شبکه وسیعی از سازمان‌های داوطلبی یا افراد داوطلب، خدمات ورزشی را در حد بالایی در سطح آماتور ارائه و سازمان می‌دهند. (مک فرسون^۱ ۱۹۷۵؛ اسلاک^۲ ۱۹۸۵؛ تدریک و هندرسون^۳ ۱۹۸۹).

اشتغال یا مشارکت فرد داوطلب در ورزش و تفریحات سالم شکل‌های متعددی را در بر می‌گیرد. در ایالات متحده و کانادا بسیاری از بخش‌های ورزشی (ملی و هیأت‌های دولتی) مشتمل بر افراد داوطلبی است که در سیاستگذاری سازمان‌های مورد نظرشان کمک می‌کنند. همچنین سازمان‌هایی در سطح ایالتی نیز توسط داوطلبان اداره می‌شوند. در سطح ایجاد رشته‌های ورزشی نیز افراد داوطلب فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، افراد داوطلب با طرح‌های متعددی که نمایندگی‌های دولتی یا شرکت‌های انتفاعی ایجاد و اجرا می‌کنند مساعدت و همکاری می‌کنند. بر اساس گزارش آماری سال ۱۹۹۶ ایالات متحده، ۵/۴۵ درصد کل داوطلبان در زمینه تفریحات سالم افراد بزرگسال، ۱۱/۷ درصد در زمینه جوانان و ۱۰/۸ درصد در زمینه فعالیت‌های داوطلبان مربوط به بهداشت و سلامت همکاری داشته‌اند. در هر حال این گزارش‌ها تجزیه و تحلیلی از داوطلبان حوزه فعالیت‌های ورزشی و تفریحی یا آمادگی جسمانی را ارائه نمی‌دهند. بر آورد تدریک و هندرسون (۱۹۸۹) آن بود که ۲۱ درصد کل داوطلبان در سال ۱۹۸۵ در زمینه ورزش و تفریحات سالم همکاری نمودند. چنانچه این برآورد برای سال ۱۹۹۶ نیز معتبر باشد، پس ارزش کلی داوطلبان در تفریحات سالم و ورزش تقریباً ۱۱۸ میلیارد دلار و یا بیشتر در آن سال بود که البته رقم موثری است. در رابطه با این محاسبات سه موضوع را باید خاطر نشان کرد. اولاً، این گزارش‌ها بر اساس میزان پاسخ دهی شخصی پاسخگویان پایه ریزی شده است. ثانیاً، ممکن است مدت زمان داوطلبی با کار انجام شده مطابقت نداشته باشد. به عنوان مثال در یک بازی فوتبال، فرد توپ جمع کنی که مسئول پشت دروازه‌ها و موقعیت‌های کرنر است، لازم است ۳۰ دقیقه قبل از بازی و حدود ۳۰ دقیقه بعد از بازی در کنار زمین حضور داشته باشد. به طور تخمینی، این فرد حدود ۳ ساعت وقت صرف کار داوطلبانه اش می‌کند، ولی زمان انجام کار، کمتر از یک ساعت است (طالب‌پور، ۱۳۸۷).

۱-۳-۲- اهمیت غیر اقتصادی افراد داوطلب

صرف نظر از اهمیت اقتصادی سهم افراد داوطلب، آن‌ها به عنوان دارایی‌های نامحسوس و سرمایه‌های غیرقابل پیش‌بینی در این موقعیت‌ها عمل می‌کنند. همان‌طور که تدریک و هندرسون (۱۹۸۹) اظهار داشتند، مشتریان نیز

۱. Mcpherson, B.D

۲. Slack, T.S

۳. Tedrick, T & Henderson, K

درک کردند که افراد داوطلب به خاطر خدمت داوطلبانه و آزادانه‌شان در یک فعالیت معتبرتر، مشروع‌تر و صادقانه‌تر هستند. از آنجایی که داوطلبان از ملاحظات مربوط به مزایای مالی برای خودشان بی‌نیاز هستند، از این رو می‌توانند در ارزشیابی فرآیند سازمانی روراست و حساس‌تر باشند. چنین بازخوردهای سازنده و غیرقابل پیشگیری به حفظ مسیر صحیح و مطلوب سازمان کمک می‌کند. مزیت دیگر آنان این است که در مقایسه با کارکنان حقوق بگیر تمام وقت، نظارت بیشتری بر روی عملکرد سازمان از خود نشان می‌دهند. از آنجایی که داوطلبان نوع خدمتشان را در زمان‌هایی که وقت و مهارت آن‌ها ایجاب می‌کند انتخاب می‌کنند، از این رو می‌توانند سطح تحمل خود را در برابر فشارهای کاری و روحی-روانی کار داوطلبانه سازگار نمایند. چنین سازگاری هم به نفع داوطلبان و هم کارفرمایان خواهد بود. به علاوه سازمان‌ها می‌توانند از افراد داوطلب انتظار رویکردهای جدید و نوآورانه‌ای در ایام خدمتشان داشته باشند، زیرا آن‌ها به فکر رفع فشارها یا تهدیدهای سازمانی هستند. در نگاهی وسیع‌تر، افراد داوطلب می‌توانند به گونه‌ای موثرتر و شایسته‌تر به فعالیت‌های روابط عمومی و کارهای مبتنی بر تأمین منابع مالی مبادرت و خدمت کنند، چرا که آن‌ها متعلق به جامعه‌ای هستند که سازمان‌ها در آن جامعه فعالیت می‌کنند. این مزایا اگر در مقایسه با ارزش اقتصادی کمک‌ها و حمایت‌های داوطلبان مهم‌تر نباشند، حداقل در سطحی همسان با آن‌ها قرار دارند. مدیران سازمان‌های ورزشی و تفریحات سالم بایستی برای سرمایه‌گذاری بر روی استفاده از داوطلبان و مشارکت محسوس و نامحسوس آن‌ها هر گونه تلاش و کوششی را به عمل آورند (طالب پور، ۱۳۸۷).

۱-۴- اهداف تحقیق:

۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق :

تعیین رابطه انگیزه با عملکرد داوطلبان شرکت کننده در المپیاد دانشجویان پسر ۱۳۸۹

۱-۴-۲- اهداف فرعی تحقیق :

- تعیین رابطه بین عامل شغلی انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان
- تعیین رابطه بین عامل مادی انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان
- تعیین رابطه بین عامل پیشرفت انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان
- تعیین رابطه بین عامل هدفمند انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان
- تعیین رابطه بین عامل اجتماعی انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان

تعیین رابطه بین عامل حمایتی انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان
تعیین رابطه بین عامل تعهد انگیزه داوطلبان از دیدگاه خود با عملکرد از دید مدیران و سرپرستان

۱-۵- سوالاتی تحقیق:

- بین عامل شغلی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل مادی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل پیشرفت انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل هدفمند انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل اجتماعی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل حمایتی انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟
- بین عامل تعهد انگیزه داوطلبان با عملکرد رابطه‌ای وجود دارد؟

۱-۶- تعریف واژه‌ها

۱-۶-۱- تعریف واژه‌های نظری

انگیزه (Motivation): هوی و میسکل^۱ (۱۹۸۲) آن را «نیروی پیچیده، نیازها، حالت انقباض و انقباض فکری یا دیگر ساز و کارهایی که فعالیتی ارادی را برای دستیابی به اهداف فردی شروع و ادامه می‌دهد» معرفی کردند. آن‌ها اظهار می‌دارند، فرض بر این است که «نیروهای محرک در هر فردی وجود دارد. نمونه‌هایی از چنین نیروهای درونی حافظه پاسخ‌های عاطفی و تمایلات جستجوی مطلوبیت می‌باشد. انگیزش به رفتار نیز جهت می‌بخشد، یعنی وجودش یک نوع هدف مداری را سبب می‌شود. رفتار فردی به سوی چیزی شکل می‌گیرد».

همچنین رابینز^۲ (۱۹۹۷) انگیزش را به عنوان «تمایل به اعمال تلاش‌هایی مداوم برای رسیدن به اهداف سازمانی» تعریف می‌کند که مشروط به تلاش برای ارضاء بعضی نیازهای فردی می‌شود. عناصر مهم در این تعریف شدت تلاش، تداوم و جهت و مسیر اهداف سازمانی و نیازها می‌باشد. این تعاریف حاکی از آنند که رفتارهای برانگیخته، رفتارهای جهت داری در جهت تکامل و ارضای یک نیاز، یک محرک یا میلی که محروم

۱. Hoy, W.K & Miskel, C.G

۲. Robbins, S.P

شده است، می‌باشند. نظریه‌های زیادی در مورد انگیزش انسان وجود دارد. برخی از آن‌ها رفتار را در کل و برخی نیز آن را در سازمان‌ها مورد خطاب قرار می‌دهند.

عملکرد (Performance): در طرح جامع ارزیابی عملکرد کارکنان، منظور از عملکرد هم نتایج بدست آمده و هم فرآیند کاری می‌باشد. یعنی در ارزیابی چگونگی انجام کار و به تعبیری فرآیند کار با نتایج حاصل شده از فرآیند، توأم عملکرد محسوب می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۶).

۱-۶-۲- تعریف واژه‌های عملیاتی

داوطلب ورزشی (Sport Volunteer): افرادی هستند که بدون توقع و چشم‌داشتی برای دریافت حقوق و پاداش، متقاضی ارائه خدمات داوطلبانه به ورزشکاران هستند. نیروهای داوطلبی به صورت پاره وقت و افتخاری در مجموعه‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی می‌باشند. بیشتر نیروهای داوطلب در خدمت سازمان‌های ورزشی خواستار دریافت پاداش‌های درونی و آموزشی هستند (نادریان، ۱۳۸۸).

کنان و گلدبرگ^۱ (۱۹۹۱) داوطلب را به عنوان فردی تلقی می‌کنند که به صورت آزادانه قسمتی از وقت، مهارت یا خدمات خود را رایگان و بلاعوض به سازمان یا گروهی خاص، اختصاص می‌دهد.

المپیاد ورزشی (Sport Olimpiad): مسابقاتی است که بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری و در رشته‌های مختلف، به میزبانی یکی از دانشگاه‌های کشور برگزار می‌شود.