

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۸۷/۱/۱۰۶۷۳۵
۸۷/۱۲/۶۹



عوامل انگیزشی داوطلبان در ورزش دانشگاهی

محمد صادق افروزه

دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

زمستان ۱۳۸۶

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

کتابخانه مرکزی
دانشگاه ارومیه

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۲۴

اساتید راهنما:

دکتر مهرداد محرم زاده

دکتر میر محمد کاشف

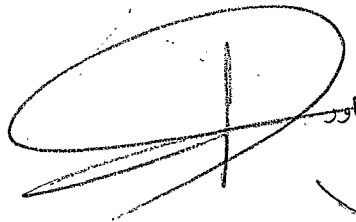
۱۱۲۰۸۸

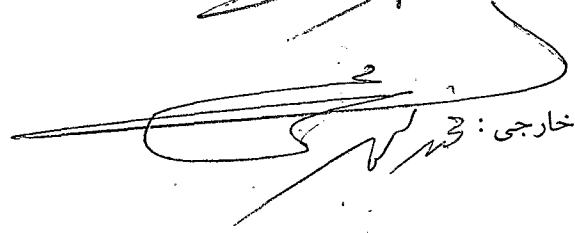
و نمره ۲۰ مورد
۳


بارتبه ۳


پایان نامه محمد صابر افسر و ربه تاریخ ۱۳۸۱/۱۱/۱۵ و شماره پذیرش مورد پذیرش هیات محترم داوران قرار گرفت.

۱- استاد راهنما و رئیس هیئت داوران: دکتر محمد ابراهیم زاربان

۲- استاد مشاور: 

۳- داور خارجی: 

۴- داور داخلی: 

۵- نماینده تحصیلات تکمیلی: 

تمامی حقوق این پایان نامه به دانشگاه ارومیه تعلق دارد

این پایان نامه تقدیم می گردد به:

پدر و مادرم، تنها سرمایه های زندگی ام

و به پاس قدردانی از مردم آذربایجان و غربت آزاد مرد

این دیار تقدیم می گردد به:

سردار بزرگ آذربایجان شهید مهدی باکری

تشکر و قدردانی

ابتدا بر خود لازم می دانم که از همه کسانی که بنده را در تکمیل این پایان نامه و در طول تحصیل در دانشگاه ارومیه نموده اند، تشکر و قدردانی می کنم.

۱. از پدر و مادر مهربان، برادران و خواهرانم که همیشه یار و یاور اینجانب بوده اند، تشکر و قدردانی می کنم.

۲. از خانم جوانبخت که اتمام این پایان نامه مدیون حضور صبورانه ایشان در کنار بنده بوده است، تشکر و قدردانی می نمایم.

۳. از استاد راهنمای ارجمندم جناب دکتر مهرداد محرم زاده که در طول تحصیل علم و زندگی مرا لحظه ای تنها نگذاشتند و همواره به من اعتماد کردند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

۴. از استاد گرانقدرم به عنوان استاد راهنمای دوم، جناب دکتر کاشف که نه تنها در این پایان نامه که در مقاطع تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد راهنمای اینجانب بوده اند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

۵. از دو استاد گرامی جناب دکتر محمد زاده و دکتر عامری به عنوان اساتید دانشگاهی اینجانب و نیز داوران خارجی و داخلی تشکر می کنم.

۶. از استادان گرانقدر دانشگاه ارومیه جناب آقایان گورانی، هوشمندی، دکتر ترتیبیان، دکتر ذوالفقاری، دکتر عامری، نوری و هاشمی که تمام زحمات مرا در مقاطع مختلف دانشگاه بر عهده داشته اند، تشکر و قدردانی می کنم.

۷. از کارکنان گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه ارومیه جناب آقایان جامبر، پیری و کیان مرز کمال تشکر و قدردانی را دارم.

۸. از دوستان عزیزم آقایان: دکتر اژدر احمدی، مصطفی ادیسی، دکتر مجتبی قانع، مهندس مهدی اسکندر زاده، مسعود دلبری، حسام اشراقی، کیوان عرضه، اصغر عباسی، علی اکبر شوکت، محمد علی ارزانیان، امین رفیعی، مصطفی پژوهنده، دکتر اقبالی، دکتر کاظم مهری، وحدت اسماعیلی، بهزاد حاجی زاده، علی جعفری، مهندس یآوری، زانیار حسینی، مجید وصالی، سعید قربانی، امید رجاییان و خانم ها: حیدرزاده، مهدی زاده، مکاری و شربانی و همه کسانی که در تکامل این پایان نامه مرا یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: طرح تحقیق

۱	مقدمه
۲	بیان مسئله
۴	اهمیت و ضرورت پژوهش
۵	اهداف تحقیق
۵	هدف کلی و اهداف جزئی
۵	سوالات و فرضیه های تحقیق
۶	تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق
۷	تعریف واژه های عملیاتی
۷	ملاحظات اخلاقی

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۸	مقدمه
۸	بخش اول: مبانی نظری تحقیق
۸	انگیزش
۹	انگیزه ها
۱۱	تئوری های انگیزش
۱۱	نظریه نیاز های آشکار موارى
۱۱	تئوری X و Y مگ گریگور
۱۲	نظریه سابق هال
۱۵	انگیزش های درونی و بیرونی
۱۶	مشوق ها و پیامدها
۱۶	نظریه ارزیابی شناختی
۱۷	شبه نیاز ها
۱۷	ارزیابی نیاز های اجتماعی
۱۷	برقراری روابط میان فردی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۸	هیجان خواهی
۱۸	شرایط ارزش
۱۹	انگیزه و داوطلبان
۲۱	داوطلبی
۲۳	ارزش اجتماعی داوطلبان
۲۴	ارزش اقتصادی داوطلبان
۲۵	سازمان های داوطلبی و بین المللی
۲۷	سازمان های غیر دولتی در ایران
۲۷	سازمان های غیر دولتی از لحاظ کار آفرینی
۲۸	داوطلبان در استرالیا
۲۹	ارزش اقتصادی داوطلبان در استرالیا
۲۹	جمعیت داوطلبی در استرالیا و کوئزلند
۳۳	نهضت داوطلبی در بریتانیا UK
۳۵	نهضت داوطلبی در کانادا
۴۳	داوطلبی در ایالات متحده امریکا
۴۶	داوطلبان المپیک ۲۰۰۴ آتن
۴۷	داوطلبان بازیهای جام جهانی فوتبال ۲۰۰۲ کره و ژاپن
۴۹	مزایای داوطلبی برای جوانان
۴۹	جذب و نگهداری داوطلبان
۵۰	رضایت از فعالیت های داوطلبی
۵۰	تحلیل رفتگی داوطلبان
۵۱	عوامل انگیزشی داوطلبان
۵۶	آموزش داوطلبان
۵۷	مدل فرآیند داوطلبی
۶۰	بخش دوم: پیشینه تحقیق
۶۰	تحقیقات داخل ایران
۶۰	تحقیقات خارج از ایران
۷۰	جمع بندی

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

فصل سوم : روش تحقیق

مقدمه.....	۷۱
روش تحقیق.....	۷۱
جامعه و نمونه آماری.....	۷۱
ابزار گرد آوری داده ها.....	۷۱
روایی.....	۷۳
روش اجرایی تحقیق.....	۷۴
روش تحلیل داده ها.....	۷۴
محدودیت های تحقیق.....	۷۴
۱- محدودیتهای تحت کنترل محقق.....	۷۴
۲- محدودیتهای خارج از کنترل محقق.....	۷۴

فصل چهارم : نتایج و یافته‌های تحقیق

مقدمه.....	۷۶
آمار توصیفی.....	۴۳
آمار استنباطی.....	۹۲
آزمون فرضیه های تحقیق.....	۹۲
آزمون فرضیه اول.....	۹۲
آزمون فرضیه دوم.....	۹۵
آزمون فرضیه سوم.....	۹۷
آزمون فرضیه چهارم.....	۱۰۰
آزمون فرضیه پنجم.....	۱۰۱

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۰۲.....	مقدمه
۱۰۲.....	خلاصه تحقیق
۱۰۴.....	بحث و نتیجه گیری
۱۱۰.....	پیشنهادات
۱۱۰.....	الف: پیشنهادات آموزشی
۱۱۰.....	ب: پیشنهادات پژوهشی
۱۱۱.....	منابع و مأخذ

فهرست جداول

صفحه

عنوان

۲۸.....	جدول ۱-۲ ابعاد و معیار های سازمان های غیر دولتی
۲۹.....	جدول ۲-۲ ساعات کاری داوطلبان در هفته (کویزلند)
۳۴.....	جدول ۳-۲ فراوانی و درصد فراوانی داوطلبان ورزشی زنان و مردان در انگلستان
۳۵.....	جدول ۴-۲ تعداد و ساعات کاری داوطلبان در انگلیس
۳۵.....	جدول ۵-۲ تعداد داوطلبان در سالهای متمادی در انگلستان
۳۷.....	جدول ۶-۲ رنج سنی داوطلبان در کانادا
۳۸.....	جدول ۷-۲ داوطلبان در کانادا
۳۹.....	جدول ۸-۲ وضعیت تاهل داوطلبان در کانادا
۴۰.....	جدول ۹-۲ سطح سواد داوطلبان در کانادا
۴۸.....	جدول ۱۰-۲ مشخصات دموگرافیکی داوطلبان (در کشور کره) در بازیهای جام جهانی ۲۰۰۲ کره و ژاپن
۷۷.....	جدول ۱-۴ توزیع داوطلبان بر حسب جنس
۷۷.....	جدول ۲-۴ توزیع داوطلبان بر حسب جنس
۷۸.....	جدول ۳-۴ توزیع داوطلبان بر حسب تاهل
۷۹.....	جدول ۴-۴ توزیع داوطلبان بر حسب رشته تحصیلی
۷۹.....	جدول ۵-۴ توزیع داوطلبان بر حسب مقطع تحصیلی
۸۰.....	جدول ۶-۴ توزیع داوطلبان بر حسب محل تحصیل
۸۱.....	جدول ۷-۴ توزیع داوطلبان بر حسب مدت عضویت
۸۱.....	جدول ۸-۴ توزیع داوطلبان بر حسب نوع عضویت
۸۲.....	جدول ۹-۴ توزیع میزان ساعات کاری داوطلبان در هفته
۸۳.....	جدول ۱۰-۴ توزیع داوطلبان بر حسب نوع عضویت
۸۴.....	جدول ۱۱-۴ میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی
۸۵.....	جدول ۱۲-۴ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دختران و پسران
۸۶.....	جدول ۱۳-۴ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دانشجویان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی
۸۷.....	جدول ۱۴-۴ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دانشجویان متاهل و مجرد
۸۸.....	جدول ۱۵-۴ رضایت دانشجویان از داوطلبی در انجمن های ورزشی
۸۸.....	جدول ۱۶-۴ ویژگی های شخصیتی داوطلبان
۸۹.....	جدول ۱۷-۴ ضریب همبستگی بین رضایت و توسعه شغلی
۸۹.....	جدول ۱۸-۴ ضریب همبستگی بین رضایت و توسعه شغلی
۸۹.....	جدول ۱۹-۴ ضریب همبستگی بین رضایت و تعامل اجتماعی

فهرست جداول

صفحه

عنوان

جدول ۲۰-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و رسمیت	۹۰
جدول ۲۱-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و عزت نفس	۹۰
جدول ۲۲-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و رشد شخصی	۹۰
جدول ۲۳-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و سرگرمی	۹۱
جدول ۲۴-۴	رگرسیون چند مرحله ای	۹۱
جدول ۲۵-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و برونگرایی	۹۲
جدول ۲۶-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و سازگاری	۹۲
جدول ۲۷-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و وجدان	۹۲
جدول ۲۸-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و تجربه باز	۹۳
جدول ۲۹-۴	ضریب همبستگی بین رضایت و روان رنجوری	۹۳
جدول ۳۰-۴	رگرسیون چند مرحله ای	۹۳
جدول ۳۱-۴	ضریب همبستگی بین توسعه شغلی و ویژگی های شخصیتی	۹۴
جدول ۳۲-۴	ضریب همبستگی بین ارزش و ویژگی های شخصیتی	۹۴
جدول ۳۳-۴	ضریب همبستگی بین تعامل اجتماعی و ویژگی های شخصیتی	۹۵
جدول ۳۴-۴	ضریب همبستگی بین رسمیت و ویژگی های شخصیتی	۹۵
جدول ۳۵-۴	ضریب همبستگی بین عزت نفس و ویژگی های شخصیتی	۹۶
جدول ۳۶-۴	ضریب همبستگی بین رشد شخصی و ویژگی های شخصیتی	۹۶
جدول ۳۷-۴	ضریب همبستگی بین سرگرمی و ویژگی های شخصیتی	۹۷
جدول ۳۸-۴	آزمون بررسی تفاوت معنی داری عوامل انگیزشی دختران و پسران	۹۸
جدول ۳۹-۴	آزمون بررسی تفاوت معنی داری عوامل انگیزشی دانشجویان رشته تربیت بدنی و غیره	۹۹

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۹.....	نمودار ۱-۲ سلسله مراتب چهار منبع انگیزش.....
۱۴.....	نمودار ۲-۲ روابط نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای روانی ارگانیزمی و نیازهای روانی اکتسابی.....
۳۱.....	نمودار ۳-۲ فراوانی داوطلبان در رده های سنی در کشور استرالیا در سال (۲۰۰۲).....
۳۲.....	نمودار ۴-۲ درصد فراوانی مردان و زنان داوطلب و غیر داوطلب در استرالیا در سال (۲۰۰۲).....
۳۶.....	نمودار ۵-۲ تعداد ساعات کاری داوطلبان در کانادا.....
۳۷.....	نمودار ۶-۲ فراوانی داوطلبان ورزشی وکل داوطلبان در رده های سنی مختلف در کانادا.....
۳۸.....	نمودار ۷-۲ درصد فراوانی داوطلبان زن و مرد در کانادا.....
۴۰.....	نمودار ۸-۲ فراوانی داوطلبان ورزشی و غیره با توجه به سطح سواد آنان در کانادا.....
۴۱.....	نمودار ۹-۲ عوامل انگیزشی داوطلبان ورزشی در کانادا.....
۴۱.....	نمودار ۱۰-۲ عوامل انگیزشی داوطلبان مرد و زن در کانادا.....
۴۲.....	نمودار ۱۱-۲ عوامل بازدارنده داوطلبی در کانادا.....
۴۳.....	نمودار ۱۲-۲ ساعات کار داوطلبین ورزشی و غیر ورزشی.....
۴۵.....	نمودار ۱۳-۲ فراوانی داوطلبان از سال ۱۹۸۹ تا ۲۰۰۵ در امریکا.....
۵۵.....	نمودار ۱۴-۲ تقسیم بندی انگیزه های داوطلبان.....
۷۷.....	نمودار ۱-۴ توزیع داوطلبان بر حسب جنس.....
۷۸.....	نمودار ۲-۴ توزیع داوطلبان بر حسب جنس.....
۷۸.....	نمودار ۳-۴ توزیع داوطلبان بر حسب تاهل.....
۷۹.....	نمودار ۴-۴ توزیع داوطلبان بر حسب رشته تحصیلی.....
۸۰.....	نمودار ۵-۴ توزیع داوطلبان بر حسب مقطع تحصیلی.....
۸۰.....	نمودار ۶-۴ توزیع داوطلبان بر حسب محل تحصیل.....
۸۱.....	نمودار ۷-۴ توزیع داوطلبان بر حسب مدت عضویت.....
۸۲.....	نمودار ۸-۴ توزیع داوطلبان بر حسب نوع عضویت.....
۸۲.....	نمودار ۹-۴ توزیع میزان ساعات کاری داوطلبان در هفته.....
۸۳.....	نمودار ۱۰-۴ توزیع داوطلبان بر حسب نوع عضویت.....
۸۴.....	نمودار ۴-۱۱ میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی.....
۸۵.....	نمودار ۴-۱۲ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دختران و پسران.....
۸۶.....	نمودار ۴-۱۳ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دانشجویان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی.....
۸۷.....	نمودار ۴-۱۴ امتیازات عوامل هفتگانه انگیزشی در دانشجویان متاهل و مجرد.....
۸۸.....	نمودار ۴-۱۵ ویژگی های شخصیتی داوطلبان.....

توانایی شناخت و بکارگیری داوطلبان از اهداف مهم مدیریت ورزش در حوزه منابع انسانی می باشد. داوطلبان علاوه بر فوایدی که برای سازمانها دارند تأثیرات مثبتی نیز در سلامتی خود و جامعه دارند. ورزش دانشجویی با توجه به مشکلاتی که دارد می تواند با بهره گیری از این نیروی بالقوه به تداوم و شکوفایی برسد. هدف این تحقیق بررسی رابطه فاکتورهای انگیزشی با ویژگی های شخصیتی و نیز رضایت از داوطلبی در دانشجویان عضو انجمن داوطلبی و انجمن ورزشی دانشگاههای ایران بود. جامعه آماری ما را ۲۱۵۶ نفر از داوطلبان ورزشی در انجمن های ورزشی دانشکده های دانشگاههای ایران تشکیل می دادند که تعداد ۳۶۰ نفر از آنها از طریق نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق چهار پرسشنامه اصلاح شده MVI سنجش انگیزش داوطلبان جودی ایسموند و پاتریک داوولوپ (۲۰۰۴)، پرسشنامه سنجش ویژگی های شخصیتی (TIPI) گوسلینگ، رنترو و ساوان (۲۰۰۳) پرسشنامه رضایت از داوطلبی اوموتو و سیندرز (۱۹۹۵) و پرسشنامه مشخصات فردی جمع آوری گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۱ و ۰/۸۱ برآورد شدند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی آزمون T و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون سلسله مراتبی، مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. در تحلیل توصیفی نتایج نشان داد که قوی ترین عامل انگیزشی داوطلبان مربوط به فاکتور عزت نفس و ضعیف ترین عامل مربوط به فاکتور ارزش بود. بیشتر داوطلبان دارای ویژگی تجربه باز بودند. همچنین در آمار استنباطی نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد، رضایت شغلی با فاکتور های توسعه شغلی، ارزش و سرگرمی ارتباط معنی داری دارد. همچنین رضایت با ویژگی های شخصیتی برونگرایی سازگاری و تجربه باز ارتباط معنی داری داشت. توسعه شغلی با سازگاری تجربه باز و روان رنجوری ارتباط معنی داری داشت و سرگرمی با هیجیک از ویژگی های شخصیتی ارتباط معنی داری نداشت. همچنین با استفاده از آزمون T نشان داد، بین عوامل انگیزشی تعامل اجتماعی، رسمیت، عزت نفس و سرگرمی دختران و پسران تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین بین عوامل انگیزشی توسعه شغلی، رسمیت، عزت نفس و رشد شخصی دانشجویان رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: داوطلبان ورزشی، عوامل انگیزشی، ویژگی های شخصیتی، ورزش دانشجویی

فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

افراد داوطلب مجموعه مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمانهای ورزشی و تفریحی جهان را تشکیل می دهند. نهضت داوطلبی فرصت خوبی را برای مشارکت زنان و مردان تمامی اقشار جامعه در امر ورزش و پیشرفت جوانان فراهم نموده است. در بسیاری از رویدادها از جمله المپیک از وجود داوطلبان به وفور استفاده می گردد، همچنین در پارالمپیک که ورزشکاران از معلولیت های جسمی و ذهنی برخوردارند؛ ضرورت این گونه داوطلبان بیشتر احساس می گردد. (۷۰ و ۱۱۱) از طرف دیگر سازمان های ورزشی منافع سرشاری را از رواج این نهضت عاید خود می کنند. ماهیت ورزش در کشورهای پیشرفته مبتنی بر داوطلب گرای است که توسط توده عظیمی از افراد هدایت و به پیش برده می شود. نیاز روز افزون به حضور داوطلبان در کمک به توسعه ورزش در سرتاسر جهان احساس می شود. در حال حاضر موفقیت بزرگ المپیک ها نه تنها فقط به خاطر رهبری مناسب مدیران آن است بلکه به خاطر صرف وقت، انرژی و تلاش هزاران نفر از داوطلبان است که با فداکاری و عشق و علاقه به پیشبرد امور کمک می کنند. رواج نهضت داوطلبی باعث کاهش استفاده از کارمندان و کارگران رسمی شده و امکان صرف منابع بیشتر برای آماده سازی، بکارگیری و نگهداری منابع انسانی را به وجود آورده است. بر اثر نهضت داوطلبی هزینه های بخش ورزش در سال های قبل کاهش در خور توجهی داشته است. (۴۹) نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه های سازمان می باشد، و مدیریت با عطف توجه به این نکته، باید بکوشد تا این سرمایه را بدرستی شناخته، توان و استعدادهای بالقوه آنان را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد هدفهای سازمان بسیج کند. (۱)

در حال حاضر برای استخدام و نگهداری داوطلبان راهکار های جدیدی ارائه می گردد که هر کدام در کشور های مختلف و با توجه به انگیزش های مختلف داوطلبان به نوبه خود قابل بررسی می باشد. (۴۰)

شرکت در فعالیت های داوطلبی توسط بسیاری از تئوری های اجتماعی و روانشناسی توضیح داده شده است. جامعه شناسان عواملی مانند ارزش های 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 در نظر گرفته اند. (۷۵)

۱-۱ بیان مسئله

با توجه به اظهارات آقایان بالس^۱، کورتن^۲، ویلسون و و پایمر^۳ سالهاست که در کشورهای پیشرفته؛ سازمانهای غیر دولتی^۴ و بدون سود^۵ به طور فزاینده ای در برابر دولت قد علم کرده اند. بطور کلی بوسل و فوبر^۶ عقیده دارند که برای جذب و نگهداری از داوطلبان باید استراتژی هایی را طرح نمود، که این مهم جز با بازاریابی برای شرایط جذب و بررسی علل جذب و دفع داوطلبان میسر نمی باشد. سهم وسیع داوطلبان در پیشبرد اهداف سازمانها در اکثر مواقع خیل وسیع تحقیقات دانشمندان و حتی مراکز دولتی را به این توده عظیم پتانسیل مردمی و رایگان سوق داده است تا با نگاهها و نظرات و دیدگاههای خود در جهت استفاده هر چه بهتر از این مردم نیکوکار تلاش نمایند. (۲۰۴ و ۵۹ و ۴۰)

مطالعه انگیزش رفتار، جستجویی برای پاسخ هایی به پرسشهای گیج کننده درباره طبیعت انسانی می باشد که قسمت مهمی از حیطه روانشناسی مدیریت ورزش می باشد. افراد نه تنها در توانایی شان در انجام امور بلکه در دستیابی به انجام کار و یا انگیزش با هم تفاوت دارند که البته انگیزش افراد به قدرت انگیزه ها یشان بستگی دارد. انگیزه ها گاهی به نیاز ها، خواسته ها، کششها و یا طپش های درونی یک فرد تعبیر می شود. انگیزه ها به سوی هدفهایی ره می سپارند که ممکن است از روی شعور آگاه و یا نیمه آگاه باشند. در واقع انگیزه ها چرا های رفتارند که باعث بروز فعالیت و حامی آن می باشند و ضمناً جهت کلی فرد را تعیین می کنند. (۱۴) هر فردی صدها نیاز دارد که همه این نیاز ها در شکل دادن به رفتار او رقابت می کنند. البته نیازی که بیشترین قدرت را دارد در لحظه خاصی از زمان موجب فعالیت می گردد. نیاز های ارضا شده قدرتشان کم می گردد و طبعاً افراد را برنمی انگیزاند و امیال قوی تر شروع به جولان می کنند. از آنجا که عنصر منابع انسانی یکی از مهم ترین فاکتورهای موفقیت هر سازمانی می باشد، بوجود آمدن یک چارچوب نظری برای کمک به فهم مدیران از رفتار زیردستان و یا همکاران نه تنها چراهای رفتارهای گذشته آنان را بلکه دگرگونی های رفتار آنان در آینده را نیز قابل پیش بینی می کند و از این طریق مدیر را قادر به محاسبه و طراحی استراتژی برای کنترل این رفتارها می نماید. نظریه پردازان در باره انگیزش نظرات زیادی را مطرح کرده اند که از آن جمله می توان به نظریه های آبراهام مازلو^۷ که نیاز های انسان را در پنج سطح ارایه می دهد اشاره کرد. در این زمینه ویکتور وروم نیز نظریه انتظار را مطرح نمود و سه نوع ارتباط را موجب بهبود رفتار برانگیخته دانست.

همچنین در مورد محیط پدید آورنده انگیزش نیز نظریه پردازانی چون داگلاس مک گریگور^۸ و کریس آرچیریس و در زمینه تحلیل تعاملی (TA) کسانی مانند اریک برن^۹ و ایب واگنر^{۱۰} به ایراد سخن پرداخته اند. اکثراً در کشورها سازمانهایی به نام سازمان های غیر دولتی بوجود می آیند که با انگیزه های مختلف برای حضور داوطلبانه می توانند در پیشبرد اهداف جامعه موثر باشند

^۱. Bales

^۲. Courtney

^۳. Wilson & Pimm

^۴. Non government organization

^۵. Non profit

^۶. Bussell, & Forbes

^۷. Abraham Maslow

^۸. McGregor

^۹. Eric Berne

^{۱۰}. Abe Wagner

در تعریف داوطلبی واربورتن و اوپن هیمر^۱ (۲۰۰۰)، کوردینگی^۲ (۲۰۰۰) به تفاوت در محدوده های خدمات، غیر رسمی بودن داوطلبان و کار بدون چشم داشت اشاره شده است. (۲۱) هنگامی که داوطلبان در ورزش خدمات ارزنده و قابل توجهی را در سالهای متمادی ارائه کردند، به اهمیت غیر قابل انکار آنان پی برده شد. (۷۴) تحقیقات و پژوهش ها روی داوطلبان در زمینه ورزش و تفریحات سالم محدود می باشد و اکثر تحقیقات روی بخش داوطلبان غیر ورزشی می باشد. (۸۹) مطالعات انجام شده در زمینه داوطلبان ورزشی نیز خیلی منحصر بفرد نیستند و نمی توانند به سوالات زیادی در این زمینه پاسخ دهند. در اکثر مواقع این تحقیقات فرق اندکی با یکدیگر نداشته و هنوز نتوانسته جوابگوی مشتاقان دریافت اطلاعات صحیح و بیشتر مخصوصاً در ایران نگردیده است. باید توجه داشت از آنجا که استخدام، جذب، انتخاب و آموزش داوطلبان بسیار وقت گیر، طاقت فراسا و گران تمام می شود، دانستن انگیزه های مردم برای کمک های بدون مزد و چشم داشت، بسیار مهم و حیاتی می باشد و ما را در این فرایند رهنمون می سازد. بررسی و سنجش عقاید، میل ها و انگیزه های اصلی افراد در هر کاری بسیار سخت می باشد و دانش اندک ما مربوط به خود بشر و روح وی اکثراً در حد دانش های انتزاعی و پیشنهادی می باشد. این امیال در همه کارها از جمله کارهای داوطلبانه در ورزش نیز دخیل می باشند. الگوهای روانشناختی و انگیزشی افرادی که داوطلب می شوند به اندازه زمینه اجتماعی - اقتصادی آنها حایز اهمیت است. افراد در بسیاری از جنبه های شخصیتی، رفتار و عقاید با یکدیگر متفاوتند. این تفاوت های فردی که گستره آن بسیار زیاد است، زمینه انگیزشی یک فرد را در پرداختن به یک نوع خاص از فعالیت داوطلبانه موجب می گردد. (۲) اسویتزر^۳ و ایللز^۴ عقیده دارند که برخی از این نیاز های هر فردی بوسیله داوطلبی ارضا می گردد اما این مسایل داوطلب را قادر نمی سازد تا مهارت و تجربه جدیدی را بدست آورد. جوانان مستعد و حرفه ای اغلب به خاطر بدست آوردن تجربه و نیاز به استخدام در سازمانهای ورزشی داوطلب شده و به ارائه خدمات در سازمانها و رویدادهای ورزشی می پردازند. (۷۴ و ۱۸۹) نیاز های مرتبط و وابسته با گرایش و تمایلات بشری ارتباط دارند که از این قبیل می توان به تعامل با دیگران و پذیرش توسط آنان را نام برد. سهم مهمی از دلایل داوطلبی ارضاء این نیاز های فردی می باشد. (۱۷۷)

به هر حال می توان با بررسی این محرک ها و عوامل انگیزشی راه مدیریت منابع انسانی را در ورزش هموار کرده تا راحتتر بتوانیم راهکارهای جذب، آموزش و استفاده از آنان را طراحی نماییم. در صورت محقق شدن این امر می توان از این نیروی انسانی رایگان و مشتاق در جهت تعالی ورزش، جامعه، اقتصاد و حتی خود داوطلبین کمک گرفت.

1. Warburton and Oppenheimer

^۲ Cordingly

^۳ Switzer

^۴ Ellis

۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

در یک اقدام جالب سازمان ملل UN سال ۲۰۰۱ را سال داوطلبی و کمک‌رسانی داوطلبین به مردم کشورها نامگذاری کرد. (۱۹۴) این کار که نتایج تحقیقات بسیاری از دانشمندان برای شناخت تاثیرات مهم داوطلب و داوطلبی می‌باشد می‌توانست منشاء اثرگذاری روی این نهضت باشد. محققین عقیده دارند که بطور کلی فعالیت‌های داوطلبی و شرکت در سازمانهای بدون سود^۱ از طریق انتقال دانش و اعتماد شخصی با دیگر داوطلبان باعث افزایش رشد اجتماعی و ارتقای ارزش‌های بشری در جامعه خواهد شد. (۱۰۸) گذشته از مزایای داوطلبی برای خود داوطلب باید گفت که امروزه در مدیریت منابع انسانی استفاده از مشارکت داوطلبان در سازمانها و رویدادهای ورزشی امری رایج می‌باشد. بسیاری از رویدادهای بزرگ ورزشی در سطح المپیک، رقابت‌های جهانی و یا قاره‌ای با حضور داوطلبانه افراد در ستادهای سازماندهی شده به‌عنوان مختلفی چون مدیر هماهنگ‌کننده، رابط، کارمند، مترجم و راهنما و ... برگزار می‌گردد. (۶۷) مدیران رویدادهای ورزشی با تقسیم وظایف و تفویض اختیارات، مشارکت داوطلبانه در اجرای فعالیت‌های ورزشی، نیازهای اجتماعی و احترام را در افراد ارضاء می‌کنند. مدیران ورزشی در عرصه جذب منابع انسانی باید به دنبال شناخت و سنجش عوامل موثر در مشارکت و جذب داوطلبان باشند تا بدین طریق راهبرد‌های خود در ورزش را با قدرت بیشتری به جلو برانند. (۱۲۸ و ۸۰) این موضوع همچنین به سازماندهی و ارائه استراتژی در طرح‌ها و موقعیت‌های استخدامی و جذب کارمند کمک‌شایانی خواهد کرد. (۲۰۳) مشارکت به افراد امکان رشد اجتماعی و توسعه عاطفی را می‌دهد و احساس موثر بودن، اعتماد بنفس و عزت نفس را در آنان تقویت می‌کند. افراد در حین اجرای رویداد‌های ورزشی فرصت رشد و ترقی، مبارزه جویی و توفیق را پیدا می‌کنند و از این رهگذر به خود شکوفایی می‌رسند. برخی با احساس خدمت به کمیته‌های برگزاری مسابقات کمک می‌کنند، و برخی دیگر ممکن است انگیزه‌های مادی را برای خود در نظر داشته باشند. عده‌ای می‌خواهند به نیازهای جامعه پاسخ مثبت دهند و برخی با انگیزه‌های ملی و وفاداری به دانشگاه داوطلبانه به همکاری می‌پردازند. نهضت داوطلبی توان بالقوه‌ای است که می‌توان در سطح ورزش دانشگاهها در جهت سود دو طرفه برای دانشگاه و دانشجویان، بنحو مطلوبی از آن بهره‌مند گردید. بالابردن سطح فعالیت‌های ورزشی در دانشجویان و درگیر شدن آنان در برگزاری مسابقات یا رویدادهای ورزشی با مقوله ارتقاء روحیه همکاری و اخوت و اضای نیازهای درونی و پنهان در بین دانشجویان ارتباط نزدیکی دارد، همچنین باعث کاهش قابل ملاحظه هزینه برگزاری مسابقات دانشجویی خواهد گردید. امروزه ما در سطح دانشگاهها با کاهش سطح فعالیت‌های ورزشی دانشجویان به علل گوناگون مانند کمبود بودجه برای این امر، مناسب نبودن فعالیت‌های ورزشی با روحیه دانشجویان، همگانی نبودن فعالیت‌ها و یا صرفاً نبود انگیزه برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی مواجه می‌باشیم. در حال حاضر انجمن‌های ورزشی در دانشکده‌ها به‌عنوان تنها نهاد دانشجویی ورزشی به‌علت ناهماهنگی و ساختار نامناسب بصورت فعال، نیمه‌فعال و یا غیرفعال از کارایی لازم برای خیزش ورزش دانشجویی برخوردار نیستند. ما در پی راهکاری برای درک انگیزه‌های حضور داوطلبانه دانشجویان در عرصه ورزش دانشگاهها می‌باشیم تا با ارائه آن به مناسب سازی بستر حضور آنان کمک نماییم تا شاهد باشیم که خود دانشجویان این حوزه را با توجه به علایق خود و سازماندهی مناسب فعال نمایند.

^۱. NPOs

۳-۱ اهداف تحقیق:

تحقیق بطور کلی دارای هدف کلی و اهداف جزئی می باشد که در ذیل آمده است.

۳-۱-۱ هدف کلی:

بررسی عوامل انگیزشی داوطلبان در ورزش دانشگاهی دانشگاه های ایران

۳-۱-۲ اهداف جزئی:

- ۱- تعیین ارتباط بین عوامل انگیزشی و رضایت داوطلبان
- ۲- تعیین ارتباط بین عوامل انگیزشی و ویژگی های شخصیتی داوطلبان
- ۳- تعیین ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و رضایت داوطلبان
- ۴- مقایسه عوامل انگیزشی دانشجویان پسر و دختر
- ۵- مقایسه عوامل انگیزشی دانشجویان رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

۴-۱ فرضیه های تحقیق

۴-۱-۱ پیش فرض های تحقیق

۱. در این تحقیق فرض می گردد، پرسشنامه ها تمامی جوانب خواست محقق را می سنجدند.
۲. تمامی دانشجویان به پرسشنامه صحیح و با دقت پاسخ داده اند.
۳. دانشجویان برای داوطلب شدن دلیل داشته اند.
۴. شرایط تاثیر گذاری روی جمعیت مورد مطالعه برای جواب دادن به سوالات پرسشنامه وجود نداشته است. (فرض می گردد که داوطلبان برای پاسخ به سوالات از چیزی یا فردی تاثیر نگرفته اند. مانند اعضای خانواده، افراد مهم، دوستان، همکاران و ...)

۴-۱-۲ فرضیه های تحقیق

- فرضیه اول: بین فاکتورهای انگیزشی (توسعه شغلی، تعامل اجتماعی، رسمیت، عزت نفس، رشد اجتماعی و سرگرمی) با رضایت داوطلبان ارتباط وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، سازگاری، وجدان، تجربه باز و روان رنجورخویی) با رضایت داوطلبان ارتباط وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین فاکتورهای انگیزشی (توسعه شغلی، تعامل اجتماعی، رسمیت، عزت نفس، رشد اجتماعی و سرگرمی) با ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، سازگاری، وجدان، تجربه باز و روان رنجورخویی) ارتباط وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین عوامل انگیزشی داوطلبان دختر و پسر تفاوت وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین عوامل انگیزشی دانشجویان رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت وجود دارد.

۵-۱ تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق

انگیزش^۱: استارتون و هایس^۲ (۱۹۹۹) در تعریف خود این گونه عنوان نمودند که اصطلاح انگیزش در حالت کلی به حالتی اشاره دارد که با تشجیع رفتار باعث اتفاق افتادن آن می گردد. (۱۸۴)

پوپلیستون و مک فرسون (۱۹۸۸) علت و جهت دهنده هر رفتار را انگیزش می نامند. (۱۶۰)

انگیزش بیرونی^۳: پیندر^۴ (۱۹۸۵) انگیزش بیرونی را رفتاری، برای دریافت پاداش های خارجی و یا دوری از نتایج ناگوار نامید. (۱۵۹)

انگیزش درونی^۵: اسچوندل و همکاران^۶ در سال ۱۹۹۲ در تعریف انگیزش درونی آن را بر اساس نتایج و رضایت درونی دانستند. در این نوع انگیزش پاداش آشکار وجود ندارد و هدف در نتیجه عمل فرد و نهانی می باشد. (۱۷۷)

انگیزه^۷: بورنو^۸ (۱۹۸۶) آن را حالتی فرضی در ارگانسیم که موجب رفتار انتخابی یا هدفمند گردد تعریف نموده است. (۳۸)

پوپلیستون و مک فرسون (۱۹۸۸) آن را نیروی فرضی که باعث جهت دهی یا حداقل تمایل ارگانسیم به یک هدف خاص گردد تلقی کرده اند. (۱۶۰)

داوطلبی^۹: ویلسون^{۱۰} در سال (۲۰۰۰) داوطلبی را به عنوان انجام فعالیتی برای کمک به دیگران بدون چشم داشت و بصورت کاملاً آزادانه تعریف نمود. (۲۰۵)

پینیر^{۱۱} نیز در سال ۲۰۰۴ داوطلبی را رفتارهای فرا اجتماعی و رفتارهای ترجیح سود افراد دیگر بر سود خود، نامید. (۱۵۵)

داوطلب^{۱۲}: اداره آمار اسراليا (ABS ۲۰۰۵) داوطلب را این گونه تعریف نموده است: کسی که از روی میل، بدون دستمزد در اوقات پیشنهادی خود از طریق یک سازمان و یا گروه به ارائه خدمات و یا مهارت خود مشغول شود. (۲۰)

^۱ Motivation

^۲ Startton, & Hayes

^۳ External motivation

^۴ Pinder, C.

^۵ Internal motivation

^۶ Schondel, C. Shields, G. & Orel, N.

^۷ Motive

^۸ Bruno

^۹ Voluntary

^{۱۰} Willson

^{۱۱} Penner

^{۱۲} volunteer

۶-۱ تعریف واژه های عملیاتی

انگیزش داوطلبان: نمراتی که هر یک از داوطلبان از پاسخ به سوالات پرسشنامه **VMI** بدست می آورند.
رضایت از داوطلبی: نمراتی که هر یک از داوطلبان از پاسخ به سوالات پرسشنامه رضایت از داوطلبی بدست می آورند.

ویژگی های شخصیتی: نمراتی که هر یک از داوطلبان از پاسخ به سوالات پرسشنامه **ITIP** بدست می آورند.

۷-۱ ملاحظات اخلاقی

دانشجویان در صورت رضایت می توانند پرسشنامه ها را پر کنند.
برای محرمانه بودن اطلاعات از فایل و پوشه اختصاصی استفاده خواهد شد.
برای کنترل استرس و عدم تجاوز به حریم خصوصی دانشجویان داوطلب از پرسشنامه بی نام استفاده می گردد.
برای احترام به جواب دهندگان پاکت برگشت پستی همراه با هزینه آن برای دانشجویان ارسال می گردد.
در پایان طرح در قسمت تقدیر و تشکر از همه آنان می گردد.
در پایان طرح اطلاعات و نتایج بدست آمده به هر واحد دانشگاهی ارسال می گردد.