



انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان تربیت بدنی در رویدادهای علمی - ورزشی

احمد اسدی نیا^{۱*}، دکتر رحیم رضانی نژاد^۲ و ابوالفضل اسدی نیا^۳

۱ - دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۲ - استاد تمام مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳ - کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۶/۲۰

چکیده

هدف: هدف از این تحقیق، شناسایی انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان تربیت بدنی در کنگره ملی علوم ورزشی نیاز نسل فردا بود.

روش شناسی: جامعه آماری تحقیق را کلیه داوطلبان شرکت کننده در "کنگره ملی علوم ورزشی نیاز نسل فردا" تشکیل دادند ($N=70$). به علت پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه تحقیق برابر با جامعه تحقیق در نظر گرفته شد که در نهایت، ۶۲ داوطلب (۸۸ درصد) در تحقیق شرکت کردند. ابزار تحقیق پرسشنامه، انگیزه‌های داوطلبی اندام و همکاران (۱۳۸۷) بود که ۷ بعد، انگیزه‌های شغلی، مادی، هدفمند، پیشرفت، اجتماعی، حمایتی و تعهد را با مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌کرد. روایی پرسشنامه به وسیله ۱۲ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز، با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.83$) محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. به علت نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون‌های تحلیل واریانس یک طرفه و فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که دانشجویان به ترتیب با انگیزه‌های شغلی، پیشرفت، هدفمند، اجتماعی، حمایتی، مادی و تعهد در این رویداد شرکت کرده‌اند؛ همچنین مشخص شد که در دانشجویان مقطع کارشناسی، انگیزه‌های شغلی بیشتر از دانشجویان ارشد و دکتری است، ضمناً در دانشجویان دکتری، انگیزه‌های مادی و پیشرفت، بیشتر از سایر دانشجویان بود.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود، هنگام جذب و گزینش داوطلبان از بین دانشجویان، سطح تحصیلی و نوع انگیزه آن‌ها مورد توجه قرار گرفته، مدیران و مسئولین رویدادهای ورزشی براساس ارجحیت‌های داوطلبان، مسئولیت‌ها را تقسیم نمایند.

واژه‌های کلیدی: داوطلبی، دانشجویان، انگیزه، تربیت بدنی.

مقدمه

امروزه، داوطلبی یکی از پایه‌های مهم توسعه اجتماعی، تحکیم دموکراسی و ارزش‌های مدنی، ترویج همبستگی، آموزش بین‌فرهنگی و شهروندی فعال، کمک به نوآوری اجتماعی و دستیابی به انسجام اقتصادی و اجتماعی است (اسلاتیچی و نیاکسیو^۱، ۲۰۱۳). از سال ۱۹۸۰ میلادی، داوطلبی نه تنها برای برگزاری بازی‌های المپیک، بلکه برای اجرای موفقیت‌آمیز سایر رویدادها نیز رشد کرده است (جیانولاکیس^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). افرادی که در فعالیت‌های کمک‌رسانی بدون دریافت وجه مشارکت می‌کنند، به عنوان داوطلب شناخته می‌شوند تا از این طریق، شادکامی خود و دیگران و همچنین جامعه‌ای را ارتقا دهند که در آن زندگی می‌کنند. داوطلبان افرادی هستند که بدون دریافت دستمزد و بدون اجبار به دیگران یاری می‌رسانند. کار داوطلبانه، شکلی از عمل فرا اجتماعی است که افراد فعالانه و بدون اجبار در جستجوی فرصت‌هایی هستند تا به افراد نیازمند، کمک‌های غیرمالی ارائه دهند (لیچاردلو^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). داوطلبان، بخشی اساسی از میزبانی رویدادهای ورزشی، فرهنگی و تفریحی خاص هستند. داوطلبان، وظایف گوناگونی بر عهده دارند که برای برگزاری موفقیت‌آمیز رویدادها الزامی است. برخی از این وظایف شامل، مدیریت و سرپرستی فعالیت‌ها و برنامه‌ها، تامین ایمنی و سلامت، تامین پشتیبانی فنی و کنترل امنیت است (جانسون^۴ و همکاران، ۲۰۰۰).

شمار افرادی که در سرتاسر جهان مقادیر قابل توجهی از زمان و انرژی خود را صرف کمک به دیگران می‌کنند، رو به افزایش است. داوطلبی به طور اساسی اختصاص زمان و کار به علت‌های مختلف را در بر می‌گیرد. داوطلبی، یکی از متفاوت‌ترین موضوعاتی است که افراد تلاش می‌کنند تا به دیگران و به جوامع خود، در سطحی وسیع کمک نمایند (لیچاردلو و همکاران، ۲۰۱۳). فعالیت‌های داوطلبی، مزایای متقابلی برای داوطلب و سازمان یا جامعه دارد که از آن جمله می‌توان، به مزایای اجتماعی، شخصیتی، اقتصادی و سیاسی اشاره کرد. فعالیت‌های داوطلبی را به دلیل انتقال دانش و اعتماد شخصی، موجب افزایش رشد اجتماعی و ارتقای ارزش‌های بشری در جامعه معرفی کردند. همچنین ارتقای سطح شهروندی و تعهد به قوانین اجتماعی، از مزایای دیگر فعالیت‌های داوطلبی به شمار می‌روند (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰). در رابطه با انگیزه‌هایی که منجر به مشارکت داوطلبان در فعالیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد می‌شود، تحقیقی در سال ۲۰۰۷ توسط ریگمن^۵ انجام شد. نتایج نشان داد که ۵۲ درصد با انگیزه به دست‌آوردن تجربه در یک حوزه کاری معین، ۵۱/۱ درصد با انگیزه کمک به دیگران، ۴۹/۴ درصد فرصتی برای دوست‌یابی، ۴۰/۷ درصد با انگیزه امکان رفتن به خارج از کشور، ۳۸/۲ درصد با انگیزه نیاز به بهبود رزومه کاری، ۳۲/۳ درصد با انگیزه امکانی برای آزمون خود برای شغل آینده، ۱۰/۳ درصد با انگیزه فرصتی برای اجرای ایده‌ها و ۸/۲ درصد با انگیزه‌هایی چون: کنجکاوی، تکمیل حوزه مورد مطالعه و فراغت، در فعالیت‌های داوطلبانه مشارکت می‌نمایند (آندرونیک و آندرونیک^۶، ۲۰۱۱). دوپاکو و ناو^۷ (۲۰۱۳)، در تحقیقی به بررسی انگیزه‌های کارکنان از انجام کار داوطلبی پرداختند. نتایج نشان داد، انگیزه‌های ارزش‌ها، ادراک، ارتقا، اجتماعی، حمایتی و شغلی به ترتیب، از مهمترین عوامل حضور کارکنان در فعالیت‌های داوطلبانه بوده‌اند. لیچاردلو و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقی به بررسی انگیزه‌ها و جو سازمانی بین داوطلبان در ایتالیا پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که انگیزه‌های شغلی، اجتماعی، ارزش‌ها، ادراک، ارتقا و حمایتی به ترتیب، مهمترین انگیزه‌ها برای داوطلبی می‌باشند.

1. Sleahitichi and Neacsu
2. Giannolakis
3. Licciardello
4. Johnston
5. Rigman
6. Andronic & Andronic
7. Do paco and Nave

در ورزش نیز داوطلبان به عنوان یکی از سه گروه منابع انسانی (افراد حرفه‌ای، داوطلبان و مشتریان)، نقش مهمی در سازمان های ورزشی دارند (اندام، ۲۰۱۳). به طوری که حدود ۲۶ درصد از جامعه امریکا، در فعالیت‌های داوطلبی مشارکت دارند (لیناردی و مک کانل^۱، ۲۰۱۱). همچنین یک چهارم تمامی داوطلبان در استرالیا (۲۶ درصد) و انگلستان (۲۶/۵ درصد) و یک پنجم داوطلبان در کانادا (۱۸ درصد)، تنها در بخش ورزش مشارکت دارند (باقری و همکاران، ۱۳۸۹). به نقل از ویلیامز^۲ و همکاران (۱۹۹۵)، داوطلبان یکی از ارکان اصلی ارائه خدمات در سازمان‌های ورزشی هستند که نقش عمده‌ای را در موفقیت مسابقات و رویدادهای ورزشی ایفا می‌کنند. از این‌رو، می‌توان بیان کرد که استفاده از داوطلبان در ورزش منافع مادی بسیاری را برای سازمان‌های ورزشی به دنبال خواهد داشت (باقری و همکاران، ۱۳۸۹). چلادورای^۳ (۲۰۰۶)، با بررسی ویژگی‌های غیراقتصادی داوطلبان، بیان می‌کند که چون داوطلبان هیچ‌گونه وابستگی مالی به سازمان‌ها ندارند، بنابراین قادر به ارزیابی دقیق و عینی از سازمان‌های ورزشی هستند (باقری و همکاران، ۱۳۸۹). این نقش داوطلبان به سازمان‌های ورزشی کمک می‌کند تا در مسیر صحیح گام برداشته، ادامه حیات دهند. مدیران سازمان‌های ورزشی برای غلبه بر مشکل کمبود نیروی انسانی در برگزاری رویدادها و سایر بخش‌های اجرایی و همچنین برای کاهش هزینه عملیاتی در خصوص میزبانی مسابقات ورزشی، به طور عموم به جامعه متوسل شده، همواره به دنبال افراد داوطلبی می‌گردند که از عهده فعالیت‌های مختلف برآیند. از این‌رو، داوطلبان این فرصت را برای مدیران به وجود می‌آورند تا خدمات معمول را با کمترین هزینه و به اشکال متنوع و با کیفیت مطلوب ارائه دهند (باقری و همکاران، ۱۳۸۹).

برخی از تحقیقات صورت گرفته در زمینه داوطلبی، بر ویژگی‌های داوطلبان متمرکز شده است. به عنوان مثال، تاپ و اسپانیر^۴ (۱۹۷۳)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که داوطلبان از ویژگی‌های خودشکوفایی، نوع دوستی و صداقت قوی برخوردارند و اینکه به طور کلی داوطلبان حس نوع دوستی بیشتری در کار و خدمت‌رسانی به مشتریان از خود نشان می‌دهند. در این راستا ژو^۵ و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقی با مطالعه ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان دانشگاهی، به این نتیجه رسیدند که داوطلبان از ویژگی‌های شخصیتی چون، برون‌گرایی، خوش‌بینی، شادی، شور و شوق و اعتماد به نفس، برخوردارند. همچنین افروزه و همکاران (۱۳۹۰)، از جمله ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان را برون‌گرایی، سازگاری و وجدان معرفی کردند.

درباره نگرش و انگیزش داوطلبان، تحقیقات بسیاری انجام گرفته است. البته مطابق با نگرش کارکردی داوطلبی، افرادی که در فعالیت‌های مشابه و یکسان مشارکت می‌کنند، ممکن است انگیزه‌های اساسی متفاوتی برای انجام دادن این فعالیت‌ها داشته باشند (لیچپاردلو و همکاران، ۲۰۱۳). هنگامی که پاداش عمل داوطلبانه درونی باشد، انگیزه اصلی برای داوطلبی بایستی براساس نوع دوستی باشد. انگیزه دیگر در داوطلبی، از خودگذشتن است. شواهد واقعی وجود دارد که نوع دوستی در بسیاری از فعالیت‌های داوطلبی وجود دارد؛ همچنین نیاز به کمک به دیگران، بیشترین دلیل برای کار داوطلبانه است (باسل و فوربس^۶، ۲۰۰۲). کمک به دیگران، یک عنصر مهم بین همه سنین از داوطلبان (داوطلبان دانشجوی و افراد بالای ۶۰ سال) است. گلدبرگ و سینان^۷ (۱۹۹۱)، به نقل از باسل و فوربس، (۲۰۰۲)، دریافتند که علاوه بر انگیزه نوع دوستی، داوطلبان تمایل دارند تا با انگیزه خودپرستی به کار داوطلبانه بپردازند. برخی مطالعات نشان می‌دهد، انگیزه‌ها بین داوطلبانی که برای اولین بار داوطلب می‌شوند و داوطلبانی که تجربه داوطلبی داشته‌اند، با یکدیگر متفاوت‌اند. انگیزه داوطلبانی که برای اولین بار داوطلب شده‌اند،

1. Linardi and McConnel
2. Williams
3. Chelladurai
4. Tap and Spanier
5. Gu
6. Bussell and Forbes
7. Cnaan and Goldberg

انگیزه مالی است، درحالی که انگیزه داوطلبان باتجربه، ارتباطات اجتماعی را شامل می‌شود (کوین و کوین^۱، ۲۰۰۱). کالدول و آندریک^۲ (۱۹۹۴)، سه دسته از انگیزه‌ها برای داوطلبی در یک محیط تفریحی را ارائه کرده‌اند: ۱- هدفمند (انجام کار مفید برای کمک به اجتماع) ۲- همبستگی (تعامل اجتماعی، تعیین هویت گروهی و شبکه سازی) ۳- انگیزه‌های مادی (پاداش‌های ملموس). همچنین کمپ^۳ (۲۰۰۲)، شباهت‌هایی را بین انگیزه‌های داوطلبان در خدمات اجتماعی و کسانی شناسایی کرده است که در بازی‌های المپیک داوطلب می‌شوند. کسانی که در بازی‌های المپیک داوطلب می‌شوند، به وسیله انگیزه‌های زیر برانگیخته می‌شوند: ۱- افتخار کردن به کشور و فرهنگ ۲- تماس اجتماعی و دوستی ۳- نیاز به احساس ارزشمند بودن و نیاز جامعه و استخدام شدن حتی بدون دریافت وجه (فیرلی^۴ و همکاران، ۲۰۰۷).

در ایران نیز نورایی و همکاران (۱۳۸۸)، با بررسی انگیزه‌های حضور داوطلبان در نهمین المپیک ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور نشان دادند که داوطلبان به ترتیب با انگیزه‌های کسب تجربه، علاقه شخصی، آشنایی با مدیریت، میل درونی برای فعالیت، علاقه به داشتن مسئولیت، کسب توانایی، حضور در المپیک و آشنایی با فعالیت اجتماعی، در این رویداد شرکت کرده‌اند. نتایج تحقیق باقری و همکاران (۱۳۸۹) نیز نشان داد، عوامل موثر بر انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان در انجمن‌های ورزشی به ترتیب عبارتند از: عوامل مادی، اجتماعی، شغلی، پیشرفت، حمایتی، تعهد و هدفمند. رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) نیز، در تحقیقی به اولویت‌بندی انگیزه‌های داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیک ورزشی دانشجویان پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد: انگیزه‌های هدفمند، تعهد شغلی مهمترین و انگیزه‌های مادی، کمترین عوامل انگیزشی داوطلبان را تشکیل می‌دهند. افروزه و همکاران (۱۳۹۰)، با بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش به این نتیجه رسیدند که عوامل حمایت از خانواده و آشنایان، قدرت، مذهب و دریافت پاداش، مهمترین عوامل انگیزشی داوطلبی در ورزش بودند. ساعت‌چیان و همکاران (۱۳۹۰)، انگیزه‌های هدفمند، شناختی، اجتماعی، مادی و عوامل موثر خارجی را از جمله عوامل داوطلبی شناسایی کرده‌اند. غفوری و همکاران (۱۳۹۱) نیز، با بررسی عوامل انگیزشی داوطلب شدن داوطلبان ورزشی در رویداد به این نتیجه رسیدند که عوامل هدفمندی، شغلی، اجتماعی، پیشرفت، تعهد، حمایتی و مادی به ترتیب، مهمترین عوامل انگیزشی داوطلبان بودند.

با توجه به مشغله‌های زندگی امروزی، افراد ترجیح می‌دهند، فقط در یک برنامه یا برنامه‌های محدود و در دوره‌های زمانی کوتاه‌تری داوطلب شوند (اندام و همکاران، ۱۳۹۱). از جمله رویدادهای کوتاه‌مدتی که همه ساله در کشورمان برگزار می‌شوند، کنفرانس‌ها و همایش‌های علمی- ورزشی است که در طی سال از سوی دانشگاه‌ها و برخی سازمان‌های ورزشی برگزار می‌شود. برای برگزاری این رویدادها، به نیروهای اجرایی موقت نیاز است. یکی از مهمترین نیروهای موقتی، افرادی هستند که به صورت داوطلبانه و با انگیزه‌های مختلف، مسئولیت اجرای این رویدادها را برعهده می‌گیرند. دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، از در دسترس‌ترین نیروهای انسانی جهت برگزاری انواع رویدادهای ورزشی، به ویژه همایش‌های علمی ورزشی در سطوح دانشگاهی و بین‌دانشگاهی محسوب می‌شوند که با انگیزه‌های گوناگون علاقمند به حضور داوطلبانه در این رویدادها می‌باشند. از این‌رو مدیریت صحیح و توجه هر چه بیشتر به این افراد، نقش عمده‌ای در برگزاری هرچه بهتر رویدادها ایفا می‌کند. مدیران سازمان‌ها برای جذب داوطلبان، به آگاهی از انگیزه‌های فردی داوطلبان نیاز دارند، زیرا مشخص شده است که انگیزه‌ها و انتظاراتی که هر داوطلب از تجارب خود دارد، موضوعی منحصر بفرد است و شناسایی این انگیزه‌ها به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا وظایفی متناسب با آن‌ها، برای داوطلبان در نظر بگیرند (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه بیشتر تحقیقات انجام شده به ویژه تحقیقات داخل کشور، درباره انگیزه‌های داوطلبان در رویدادهای ورزشی به ویژه المپیادهای

1. Coyne & Coyne
2. Caldwell and Andereck
3. Kemp
4. Fairley

دانشجویی انجام گرفته است؛ در حالی که با رشد دوره‌های تحصیلات تکمیلی در تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، تعداد همایش‌های ملی و منطقه‌ای بسیار گسترش یافته است، این رویداد علمی نیز، عمدتاً با فعالیت داوطلبانه بسیاری از دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی انجام می‌گیرد. شرکت در این رویداد علمی، علیرغم کوتاه‌مدت بودن، اهمیت بالایی از نظر کارورزی پژوهشی دانشجویان برای تعامل با دانشجویان و کارشناسان مختلف دانشگاهی و غیردانشگاهی دارد و می‌تواند آن‌ها را برای حضور فعال در چنین همایش‌هایی آماده نموده، با نحوه مدیریت همایش‌ها و موضوعات جدید پژوهشی آشنا شوند و تعاملات اجتماعی خود را گسترش دهند. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی انگیزه‌های داوطلبی در میان دانشجویان تربیت‌بدنی داوطلب در دومین کنگره ملی - تخصصی علوم ورزشی نیاز نسل فردا بپردازد که رویدادی کوتاه مدت به شمار می‌آید تا بدین وسیله گامی هر چند کوچک در جهت ارتقای کمی و کیفی داوطلبی در بین دانشجویان تربیت‌بدنی برداشته شود.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر، توصیفی و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق شامل، کلیه داوطلبان شرکت‌کننده ($N=70$) در دومین کنگره ملی تخصصی علوم ورزشی نیاز نسل فردا بودند که در پاییز ۱۳۹۲ در دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران برگزار شد. با توجه به محدود بودن جامعه، نمونه آماری به روش کل شمار و برابر با جامعه در نظر گرفته شد که در نهایت، ۶۲ پرسشنامه کامل (۸۸ درصد) مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه ۳۹ سوالی انگیزه‌های داوطلبی اندام (۱۳۸۷) استفاده شد که شامل، هفت عامل شغلی (۹ سوال)، مادی (۷ سوال)، پیشرفت (۵ سوال)، هدفمند (۵ سوال)، اجتماعی (۳ سوال)، حمایتی (۵ سوال) و تعهد (۵ سوال) بوده، با مقیاس پنج ارزی لیکرت و در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شد. روایی پرسشنامه، توسط ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت. برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0/83$). از آمار توصیفی شامل، توزیع فراوانی، میانگین نمرات و انحراف معیار و از آمار استنباطی شامل، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای تعیین تفاوت بین انگیزه‌های دانشجویان مقاطع تحصیلی مختلف استفاده شد؛ همچنین از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل انگیزه‌های داوطلبی استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه مورد مطالعه را ۲۲ نفر مرد (۳۵/۵ درصد) و ۴۰ نفر زن (۶۴/۵ درصد) تشکیل دادند. از لحاظ مقطع تحصیلی، ۴۰/۳ درصد افراد دانشجوی مقطع کارشناسی، ۳۳/۹ درصد افراد دانشجوی مقطع کارشناسی‌ارشد و ۲۵/۸ درصد افراد دانشجوی دکترا بودند؛ همچنین دامنه سنی افراد، بین ۱۹ تا ۳۳ سال بود.

جدول ۱، شاخص‌های آماری عوامل هفت‌گانه انگیزه‌های داوطلبی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است، انگیزه‌های شغلی و پیشرفت، مهمترین انگیزه‌های شرکت‌کنندگان داوطلبان در این رویداد علمی ورزشی بودند و پس از آن‌ها انگیزه‌های هدفمند، اجتماعی، حمایتی، مادی و تعهد قرار داشتند.

جدول ۱ - میانگین و انحراف معیار نمرات عوامل انگیزه‌های داوطلبی

عامل	میانگین	انحراف معیار
شغلی	۴/۲۴	۰/۴۳۳
پیشرفت	۳/۹۲	۰/۶۹۳
هدفمند	۳/۷۱	۰/۵۲۲
اجتماعی	۳/۶۲	۰/۶۶۱
حمایتی	۳/۵۷	۰/۷۱۴
مادی	۳/۱۴	۰/۹۲۴
تعهد	۲/۸۴	۰/۷۲۳

با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها برای تعیین تفاوت بین انگیزه‌های داوطلبی سه مقطع تحصیلی، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۲ آمده است، نتایج نشان می‌دهد، بین انگیزه‌های شغلی، پیشرفت و مادی، سه مقطع مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲ - بررسی تفاوت میانگین انگیزه‌های داوطلبی بین مقاطع تحصیلی (کارشناسی، ارشد، دکتری)

عامل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
شغلی	بین گروهی	۲	۴/۲۳۸	۰/۰۱۹
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
مادی	بین گروهی	۲	۴/۵۳۵	۰/۰۱۵
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
پیشرفت	بین گروهی	۲	۴/۱۶۵	۰/۰۲۰
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
هدفمند	بین گروهی	۲	۰/۹۳۸	۰/۳۹۷
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
اجتماعی	بین گروهی	۲	۰/۶۰۳	۰/۵۵۱
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
حمایتی	بین گروهی	۲	۰/۶۱۵	۰/۵۴۴
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		
تعهد	بین گروهی	۲	۰/۱۴۲	۰/۱۶۸
	درون گروهی	۵۹		
	مجموع	۶۱		

با توجه به معنی‌دار بودن تفاوت سه عامل ذکر شده در بین سه مقطع تحصیلی، از آزمون تعقیبی توکی برای تعیین تفاوت بین سه مقطع تحصیلی استفاده شد. نتایج به‌دست آمده مطابق با جدول ۳ نشان می‌دهد، انگیزه شغلی دانشجویان کارشناسی در مقایسه با دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری بیشتر است. انگیزه پیشرفت در دانشجویان دکتری، بیشتر از دانشجویان کارشناسی ارشد است؛ همچنین انگیزه مادی در بین دانشجویان دکتری، بیشتر از دانشجویان کارشناسی است.

جدول ۳ - نتایج آزمون تعقیبی توکی

متغیر وابسته	مقطع تحصیلی (I)	مقطع تحصیلی (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معنی داری
شغلی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۰/۲۹۴	۰/۱۲۲	۰/۰۴۹
	دکتری	کارشناسی ارشد	۰/۳۲۹	۰/۱۳۲	۰/۰۴۹
	کارشناسی ارشد	دکتری	-۰/۲۹۴	۰/۱۲۲	۰/۰۴۹
	دکتری	دکتری	۰/۰۳۵	۰/۱۳۶	۰/۹۶
	کارشناسی	کارشناسی ارشد	-۰/۳۲۹	۰/۱۳۲	۰/۰۴۰
	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۰/۰۳۵	۰/۱۳۶	۰/۹۶۴
مادی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	-۰/۳۶۳	۰/۲۵۹	۰/۳۴۶
	دکتری	کارشناسی ارشد	-۰/۸۴۲	۰/۲۸	۰/۰۱۱
	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۰/۳۶۳	۰/۲۵۹	۰/۳۴۶
	دکتری	دکتری	۰/۴۷۹	۰/۲۹	۰/۲۳۳
	کارشناسی	کارشناسی	۰/۸۴۲	۰/۲۸	۰/۰۱۱
	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۰/۴۷۹	۰/۲۹	۰/۲۳۳
پیشرفت	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۰/۱۰۸	۰/۱۹۵	۰/۸۴۵
	دکتری	کارشناسی ارشد	-۰/۴۹۳	۰/۲۱۱	۰/۰۵۹
	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۰/۱۰۸	۰/۱۹۵	۰/۸۴۵
	دکتری	دکتری	-۰/۶	۰/۲۱۸	۰/۰۲۱
	کارشناسی	کارشناسی	۰/۴۹۳	۰/۲۱	۰/۰۵۹
	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۰/۶	۰/۲۱۸	۰/۰۲۱

برای رتبه‌بندی عوامل هفت‌گانه انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان، از آزمون فریدمن استفاده شده است. مطابق با جدول ۴، بین عوامل هفت‌گانه تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ بنابراین نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که انگیزه شغلی، بالاترین رتبه و تعهد، پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۴ - رتبه‌بندی عوامل هفت‌گانه در انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان

رتبه	عوامل	میانگین رتبه	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	شغلی	۵/۸۱	۱۲۵/۲۰۵	۶	۰/۰۰۱
۲	پیشرفت	۴/۷۹			
۳	هدفمند	۴/۳۰			
۴	اجتماعی	۴/۲۶			
۵	حمایتی	۳/۹۷			
۶	مادی	۲/۸۱			
۷	تعهد	۲/۰۶			

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف شناسایی عوامل انگیزشی داوطلبان انجام گرفته است. نتایج نشان داد که عامل شغلی، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده، عوامل پیشرفت و هدفمند، اجتماعی، حمایتی، مادی و تعهد به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند؛ همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت تعیین تفاوت انگیزه‌های داوطلبی بین دانشجویان مقاطع تحصیلی مختلف نشان داد که عوامل شغلی، پیشرفت و مادی بین دانشجویان مقاطع تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. انگیزه شغلی در دانشجویان کارشناسی، بیشتر از دانشجویان ارشد و دکتری است. انگیزه پیشرفت در دانشجویان دکتری، بیشتر از دانشجویان ارشد است و انگیزه مادی در دانشجویان دکتری، بیشتر از دانشجویان کارشناسی است.

نتایج به دست آمده نشان داد که عامل شغلی به ویژه در دانشجویان کارشناسی، بیشترین نقش را در انگیزش دانشجویان برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی دارند. عامل شغلی به فرصت‌هایی اشاره دارد که به داوطلبان برای دستیابی به شغل و کسب تجربه کمک شایانی می‌نماید. این نتیجه با یافته‌های لیچاردلو و همکاران (۲۰۱۳) همسو است که مهمترین انگیزه را عامل شغلی دانستند؛ اما با یافته‌های نورایی و همکاران (۱۳۸۸)، افروزه و همکاران (۱۳۹۰)، کالدویل و آندریک (۱۹۹۴)، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، غفوری و همکاران (۱۳۹۱)، باقری و همکاران (۱۳۸۹) و دوپاکو و ناو (۲۰۱۳) ناهمسو است؛ به طوری که نورایی و همکاران (۱۳۸۸)، کسب تجربه را مهمترین انگیزه دانستند، افروزه و همکاران (۱۳۹۰)، حمایت از خانواده و آشنایان را مهمترین انگیزه دانستند، کالدویل و آندریک (۱۹۹۴)، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، عامل هدفمندی را مهمترین انگیزه می‌دانند، باقری و همکاران (۱۳۸۹)، انگیزه مادی را مهمترین انگیزه دانسته‌اند و دوپاکو و ناو (۲۰۱۳) مهمترین انگیزه را عامل ارزش‌ها دانستند. ریفکین (۱۹۹۵)، بیان می‌کند که داوطلبی شرایط استخدام را برای افراد بیکار فراهم می‌کند. داوطلبی گاهی اوقات می‌تواند به عنوان توانایی توسعه مهارت‌هایی دیده شود که ممکن است برای شغل آینده داوطلبان مفید باشد، برای دستیابی آن‌ها به اشتغال کمک کند و یا برای آن‌ها اعتبار علمی ایجاد کند و یا حتی به ارتقا شغلی‌شان کمک نماید (باسل و فوربس، ۲۰۰۲). مورآگاس^۲ و همکاران (۱۹۹۹)، بیان کردند که مشارکت در سازماندهی بازی‌های المپیک به عنوان فرصتی دیده می‌شود تا تجربیات حرفه‌ای به دست آیند که این فرصت می‌تواند نقش معنی‌داری را هنگامی ایفا کند که داوطلبان در جستجوی استخدام هستند. به علت اینکه آموزش رسمی به تنهایی نمی‌تواند افراد را تامین کند (به ویژه دانشجویان یا کسانی که قصد دارند شغل جدیدی را آغاز نمایند) به دست آوردن تجربه کاری، یکی از کلیدی‌ترین فواید مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی است. تجارب جهانی نشان می‌دهد که شمار دانشجویان به طور پیوسته در حال رشد است و امروزه کارفرمایان بیش از اینکه انتظار داشتن مدرک دانشگاهی از کارکنان خود داشته باشند، به داشتن پتانسیل کاری بیشتر، تمایل دارند (آندرونیک و آندرونیک، ۲۰۱۱). در رابطه با انگیزه‌هایی که منجر به مشارکت داوطلبان در فعالیت‌های سازمان‌های مردم‌نهاد می‌شود، نتایج تحقیق ریگمن (۲۰۰۸) نشان داد، انگیزه‌های افراد از شرکت در فعالیت‌های داوطلبی به ترتیب عبارتند از: نیاز به کسب تجربه در یک حوزه کاری معین، نیاز به کمک به دیگران، فرصت پیدا کردن دوست، امکان رفتن به کشورهای دیگر، نیاز به بهبود رزومه کاری، امکان آزمودن شایستگی‌ها برای شغل آینده و در نهایت، فرصتی برای اجرای ایده‌های خود (آندرونیک و آندرونیک، ۲۰۱۱).

نتایج تحقیق نشان داد که پس از عامل شغلی، عوامل پیشرفت (خودگرایی)، هدفمند و اجتماعی، بیشترین دلیل برای داوطلبی در بین دانشجویان می‌باشند. عامل پیشرفت، بیان‌کننده نیاز فرد برای خودشکوفایی، عزت نفس، موفقیت و توجه به علائق شخصی خویش است. عامل هدفمند به تمایل داوطلب برای کمک موثر و ارزشمند به سازمان یا جامعه اشاره دارد و عامل اجتماعی، مربوط به محرک‌های وابسته به برآورده ساختن نیازهای فرد در ارتباط با دیگران است. گلدبرگ و سینان (۱۹۹۱)، اثبات کرده‌اند که علاوه بر انگیزه نوع‌دوستی، داوطلبان تمایل دارند تا با انگیزه خودگرایی، به کار داوطلبانه بپردازند (باسل و فوربس، ۲۰۰۲). در همین راستا دوپاکو و ناو (۲۰۱۳)، انگیزه‌هایی که افراد را به مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه وامی‌دارد، اینچنین معرفی می‌کنند: نیازهای روانشناختی، انگیزه‌های آگاهانه و فواید دریافت شده (دوپاکو و ناو، ۲۰۱۳).

درمقابل، نتایج تحقیق دوپاکو و ناو^۳ (۲۰۱۳) در رابطه با انگیزه‌های داوطلبی کارکنان نشان می‌دهد که عامل ارزش‌ها (نگرانی-های انسان دوستانه و بشردوستانه دربارهی دیگران)، بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است و پس از آن عوامل ادراک

1. Rifkin
2. Moragas
3. Dopaco and Nave

(فراگیری دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها) و ارتقا (رشد شخصی، خودشکوفایی و توسعه روانشناختی) در رتبه‌های بعدی قرار دارند؛ این در حالی است که عامل شغلی، دارای پایین‌ترین میانگین است؛ همچنین لیچاردلو و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عامل ارزش‌ها، مهم‌ترین دلیل برای داوطلبی بوده است. انگیزه‌های بعدی داوطلبان، ارتقا یافتن، ادراک، اجتماعی، حمایتی و شغلی می‌باشند. عامل ارزش‌ها بر این موضوع تاکید می‌کند که افراد به دیگران کمک می‌کنند و به طور عمومی‌تر، افراد برای رفاه و آسایش جامعه خود تلاش می‌کنند و در چنین فعالیت‌هایی مشارکت می‌نمایند. یک دلیل برای امتیاز پایین عامل شغلی می‌تواند، سن مشارکت‌کنندگان باشد. در حقیقت این محتمل است، افرادی که در رده‌ی سنی ۴۰ سال می‌باشند، دارای شغل ثابتی می‌باشند و دغدغه شغلی کمتری دارند؛ این درحالی است که نتایج تحقیق رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) و ساعتچیان و همکاران (۱۳۹۰)، نشان داد که مهم‌ترین انگیزه داوطلبی، عامل هدفمند است.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل مادی و تعهد، کمترین عامل انگیزش برای داوطلبی بین دانشجویان می‌باشند. انگیزه مادی، نمایان‌گر خواست فرد برای کسب منافع ملموس مانند، پاداش‌های مادی و خدمات است و اگرچه واژه داوطلبی تداعی کننده فعالیت بدو انتظار و چشم‌داشت به جبران خدمات است، اما مشخص شده که تصمیم افراد برای داوطلبی به میزان تناسب پاداش‌های سازمان نیز بستگی دارد و پاداش می‌تواند از راه‌های مهم افزایش کیفیت و کمیت مشارکت این افراد باشد (رضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). با این وجود عامل مادی در تحقیق حاضر، یکی از پایین‌ترین عوامل انگیزش داوطلبان بوده است. این نتایج با یافته‌های باقری و همکاران (۱۳۸۹) که عامل مادی را مهم‌ترین انگیزه برای داوطلبی دانسته‌اند، ناهمسو می‌باشد و با یافته‌های کالدول و آندریک (۱۹۹۴) و فارل^۱ و همکاران (۱۹۹۸)، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) و غفوری و همکاران (۱۳۹۱) که عامل مادی را کمترین انگیزه برای داوطلبی دانسته‌اند، همسو است. عامل تعهد شامل، انتظاراتی است که دیگران با توجه به مهارت فرد از او دارند. نتایج تحقیق با یافته‌های غفوری و همکاران (۱۳۹۱)، باقری و همکاران (۱۳۸۹) که عامل تعهد را جز پایین‌ترین انگیزه‌های داوطلبی دانسته‌اند همسو بوده، با یافته‌های رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) که عامل تعهد را از جمله مهم‌ترین عوامل انگیزه داوطلبی شناسایی نموده‌اند، ناهمسو است.

با توجه به نتایج به‌دست آمده، بین انگیزه‌های دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد. نتایج نشان داد که دانشجویان دوره دکتری، بیشتر با انگیزه پیشرفت و خودشکوفایی داوطلب می‌شوند، درحالی‌که دانشجویان مقاطع کارشناسی، بیشتر با انگیزه شغلی داوطلب می‌شوند. به نظر می‌رسد، دانشجویان با رسیدن به مقطع دکتری دغدغه شغلی‌شان تا حدودی کاهش می‌یابد و بیشتر به خودشکوفایی و ارتقا می‌اندیشند؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد، دانشجویان کارشناسی با انگیزه بهبود و توسعه مهارت‌های شغلی پس از فارغ‌التحصیل شدن به فعالیت‌های داوطلبانه در رویدادهای علمی ورزشی می‌پردازند؛ همچنین نتایج نشان داد، دانشجویان دکتری بیشتر از دانشجویان کارشناسی با انگیزه مادی در این رویداد داوطلب شده‌اند. این نتایج با یافته‌های اندام و همکاران (۱۳۸۷) رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) و غفوری و همکاران (۱۳۹۱) که انگیزه مادی را کمترین عامل داوطلبی دانسته‌اند ناهمسو و با یافته باقری و همکاران (۱۳۸۹) همسو است که بیشترین عامل داوطلبی دانشجویان را عامل مادی دانسته است. انگیزه‌های مادی علاوه بر پاداش‌های مالی شامل، خدمات و موقعیت‌های اجتماعی نیز می‌شود که به پاداش‌های برخوردار از ارزش مالی تبدیل می‌گردد. به نظر می‌رسد، دانشجویان دکتری نه به دلیل پاداش‌های مالی مستقیم، بلکه به دلیل برخوردار شدن از موقعیت‌های اجتماعی که به فواید مالی در آینده منجر خواهد شد، در این رویداد داوطلب شده‌اند.

از این رو پیشنهاد می‌شود، هنگام جذب و گزینش داوطلبان از بین دانشجویان، سطح تحصیلی و نوع انگیزه آن‌ها مورد توجه قرارگیرد و مدیران و مسئولین رویدادهای ورزشی براساس ارجحیت‌های داوطلبان، مسئولیت‌ها را تقسیم نمایند. با توجه به

1. Farrell

اینکه انگیزه‌های شغلی و پیشرفت، مهمترین عوامل برای داوطلبی دانشجویان بوده‌اند و به نظر می‌رسد، دانشجویان با این هدف در این رویدادها مشارکت کرده‌اند که از این طریق تجربه کسب کرده، از آن به عنوان سابقه فعالیت و رزومه‌ای هنگام استخدام به سازمان‌ها ارائه دهند، به مدیران برگزاری پیشنهاد می‌شود تا گواهینامه معتبر شرکت در رویداد را برای داوطلبان تهیه نمایند. همچنین، پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان‌ها و مسئولین برگزاری رویدادها به ویژه رویدادهای علمی- ورزشی کوتاه مدت، با شناسایی عوامل جذب و نگهداری داوطلبان و اولویت‌های انگیزشی (از جمله انگیزه‌های شغلی و پیشرفت) به ویژه در بین داوطلبان دانشجویی و شناسایی موانع داوطلبی آن‌ها و با به‌کارگیری صحیح این نوع از نیروهای انسانی موجود در دانشگاه‌ها، حداکثر بهره‌وری را برای سازمان خود و داوطلبان به دست آورند.

منابع

- افروزه، محمد صادق، محرم‌زاده، مهرداد، کاشف، میرمحمد، افروزه، محسن. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل انگیزشی و ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۱، ۱۶۵-۱۸۱.
- اندام، رضا، همتی‌نژاد، مهرعلی، حمیدی، مهرزاد، رضانی‌نژاد، رحیم، کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۸۸). بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش، فصلنامه المپیک، ۱۷(۳)، ۱۰۵-۱۱۶.
- اندام، رضا، حمیدی، مهرزاد، تسلیمی، زهرا. (۱۳۹۱). مدیریت داوطلبان در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳)، ۹۳-۱۰۳.
- باقری، یوسف، اسدی، حسن، حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۹). تحلیل عوامل مؤثر بر انگیزه‌های داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشجویی دانشگاه‌های شهر تهران. مدیریت ورزشی، ۶، ۸۵-۱۰۰.
- رضانی‌نژاد، رحیم، اندام، رضا، ملائی، مینا. (۱۳۸۹). اولویت‌بندی انگیزه‌های داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان ایران، پژوهش در علوم ورزشی، ۸، ۳۹-۵۴.
- ساعت‌چیان، وحید، قنبرپور نصرتی، امیر، پورسلطانی زرنندی، حسین، هادوی، سیده فریده. (۱۳۹۰). مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان نهمین و دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی ایران. فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، ۱(۴)، ۱۷-۲۹.
- غفوری، فرزاد، اندام، رضا، منتظری، امیر، فیضی، سمیرا. (۱۳۹۱). انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲(۳)، ۱۰۵-۱۱۶.
- نورایی، طهمورث، حسینی، اقدس، ضیغم‌پور، الهه، قهرمان تبریزی، کوروش. (۱۳۸۸). بررسی انگیزه‌ها و دلایل حضور داوطلبان در نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۵(۱۰)، ۳۳-۴۷.
- Andam, R. (2013). A study of organizational commitment of volunteers and employee in physical education administrations of Iran Universities. *International Journal of Sport Studies*, 3(3), 236-241.
- Andronic, R. L., & Andronic, A. O. (2011). Counselling and Guidance of Volunteers in Romania – a psychological approach. *Social and behavioral Sciences*, 30, 1852-1856.
- Bussell, H. & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and Social psychology*, 74(6), 1516-1530.

- Coyne, B. S., & Coyne, E. J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events. *Human Resource Development International*, 4(2), 199-216.
- Do paco, A., & Nave, A. C. (2013). Corporate volunteering: A case study centered on the motivations, satisfaction and happiness of company employees. *Employee Relations*, 35(5), 547-559.
- Fairley, S. H., Kellett, P., & Green, B. C. (2007). Volunteering Abroad: Motives for Travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21(1), 41-57.
- Giannolakis, C., Wang, C. H., Gray, D. (2008). Measuring volunteer motivation in Mega-sporting Events. *Event Management*, 11(4), 191-200.
- Gu, Y. D., Gu, D. X., Wei, Q., Pan, S. H., Chen, W. E., & Ge, Y. (2013). An empirical study on personality characteristics of college volunteers: based on the collected data from shanghai Expo, *Social and behavioral Sciences*, 83, 969-974.
- Hanifi, R. (2013). Voluntary work, informal help and trust: Changes in Finland. *Social and behavioral Sciences*, 72, 32-46.
- Jack T. Tapp, Deborah Spanier. (1973). Personal characteristics of volunteer phone counselors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(2), 245-250.
- Johnston, M. E., Twynam, G. D., & Farrell, J. M. (1999). Motivation and Satisfaction of Event Volunteers for a Major Youth Organization. *Leisure/Loisir*, 24(1-2), 161-177.
- Licciardello, O., Di Marco, G., & Maueri, M. (2013). Motivations and Perceived Organizational Climate among Volunteers of Italian Cross. *Social and behavioral Sciences*, 84, 584-588.
- Linardi, S., & McConnel, A. M. (2011). No excuses for good behavior: Volunteering and the social environment. *Journal of public Economics*, 95(5), 445-454.
- Moragas, M., Moreno, A. B., & Paniagua, R. (1999). The evolution of volunteers at the Olympic Games. Paper presented at the Volunteers, Global Society, and the Olympic Movement Conference, Lausanne, November 24-26.
- Sleahitchi, M., & Neacsu, M. G. (2013). Patterns of recognition of the competences acquired through volunteering. Romania- Republic of Moldova Cooperative study. *Social and behavioral Sciences*, 76, 765-769.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اسدی نیا، احمد، رضانی نژاد، رحیم، و اسدی نیا، ابوالفضل. (۱۳۹۴). انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان تربیت بدنی در رویدادهای علمی - ورزشی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۱)، ۱۳ - ۲۳.



Voluntary motives of physical education students in athletic-academic events

Ahmad Asadinia¹, Rahim Ramezani Nejad², and Abolfazl Asadinia³

1- PhD Student in Sport Management, University of Guilan.

2- Full Professor of Sport Management, University of Guilan.

3- MA Student in Sport Management, University of Mazandaran.

Received: 11 September 2015

Accepted: 8 February 2016

Abstract

Objective: The purpose of this work was to study the voluntary motives of the physical education students participating in "National Congress Sport Sciences Needs of Future Generation".

Methodology: The statistical population of this research work consisted of the volunteers participating in "National Congress Sport Sciences Needs of Future Generation" (N = 70). Due to the low statistical population, the statistical sample was equal to the statistical population; 62 (88% of the) subjects participated in this research work. The instrument used in this research work was the questionnaire for voluntary motives developed by Andam et al. (2009), which measured the 7 dimensions career, material, purposive, progressive, social, protective, and commitment motives on 5 point of the Likert scale. The questionnaire validity was confirmed by 12 sport management experts. The reliability coefficient of the questionnaire was calculated by the Cronbach's alpha ($\alpha = 0.83$). The data analyzing methods were the descriptive statistics and the inferential statistics. Since the data distribution was normal, the one-way ANOVA and the Friedman's tests were used.

Results: The results obtained showed that the motivations of the students were career, material, purposive, progressive, social, protective, and commitment, respectively. Moreover, the career motives of the BSc students were more than those for the MSc and PhD students. Moreover, the PhD students had more material and progressive motives than the other students.

Conclusion: The present study suggests that the students' educational degrees and kinds of their motives should be considered by sport managers in the students' recruitment. In division of responsibilities, the sport event managers should also take into account the volunteer preferences.

Keywords: Volunteering, Students, Motive, Physical education.

To cite this article:

Asadinia, A., Ramezani Nejad, R., & Asadinia, A. (2016). Voluntary motives of physical education students in athletic-academic events. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 13-23.