

شناسایی و اولویت بندی موانع جذب نیروهای داوطلب ورزشی در آموزش و پرورش شهرستان کرج

حمید آقایی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۷/۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۲

نیروهای داوطلب یک جزء حیاتی از نیروی کار مورد نیاز برای ارائه برنامه‌های ورزشی با کیفیت بالا برای مسابقات ورزشی هستند. در سراسر دنیا، گروه‌های وسیعی از مردم وقت خود را صرف فعالیت‌های نیروهای داوطلب می‌کنند. انگیزه‌های این افراد صرف نظر از نوع فعالیت‌هایشان، کمک به دیگران می‌باشد. هدف از انجام این پژوهش، شناسایی و اولویت بندی موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج می‌باشد.

روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان (592 نفر) برگزار کننده مسابقات آموزشگاهی آموزش و پرورش شهرستان کرج بودند. روش نمونه گیری به صورت خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. برحسب نواحی چهارگانه و بر طبق حجم نمونه مورگان، ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه تایید شد. پایایی کلی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰.۸۸۸)، به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (روش تحلیل عاملی - اکتشافی و تی تک نمونه‌ای) استفاده شد. براساس تحلیل عاملی ۳۲ متغیر در شش گروه با عناوین روانی، ارتباطی - اطلاعاتی، فردی، قانونی، ساختاری و اداری - سازمانی قرار گرفتند. با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت، میزان اهمیت متغیرها بررسی شد که بر این اساس، عامل ارتباطی - اطلاعاتی با واریانس ۲۷,۰۰۹، عامل فردی با واریانس ۱۶,۸۹ و عامل قانونی با واریانس ۱۱,۳۳، با اهمیت‌ترین موانع بودند.

بنابراین، براساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که متولیان ورزش در آموزش و پرورش شهرستان کرج سطح اطلاع رسانی و آگاه سازی شهروندان را نسبت به فواید داوطلبی افزایش دهند و واحد داوطلبی را در تشکیلات و ساختار ادارات آموزش و پرورش جهت گزینش و جذب نیروهای داوطلب ایجاد نمایند.

واژگان کلیدی: نیروهای داوطلب، ورزش، آموزش و پرورش و شهرستان کرج

مقدمه

در دنیای مملو از تغییرات روز افزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم عمر سازمان و همچنین سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان است. آنچه باعث برتری یک اجتماع بر سایر اجتماعات بشری می‌شود، تنها ناشی از پرورش، حفظ و نگهداری، توسعه و تکامل انسان‌ها و افراد در دسترس هر جامعه است، زیرا منابع مادی، مالی و تسهیلاتی همه ساخته دست بشر است (اندام و همکاران، ۱۳۹۱). ورزش به عنوان یک پدیده فراگیر و جهانی که مورد استقبال مردم دنیا قرار گرفته است، بیش از پیش در حال توسعه و همه‌گیری است (گودرزی، ۱۳۹۰). نقش ورزش در سالم سازی جامعه از لحاظ جسمانی، روانی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی انکار ناپذیر است. پدیده تربیت بدنی و ورزش دارای ابعاد مختلفی است که یک بعد آن را نیروهای داوطلب^۱ تشکیل می‌دهد (کوزه‌چیان، ۱۳۸۵). برای برگزاری یک رویداد ورزشی که در یک محدوده زمانی مشخص برگزار می‌شود، نیاز به تعداد زیادی نیروی انسانی است. بدیهی است در هیچ شهر یا کشوری این تعداد نیروی انسانی رسمی و حقوق بگیر در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد. بنابراین برای برگزاری رویدادهای ورزشی، افراد زیادی به عنوان نیروی داوطلب در زمینه‌های مختلف فعالیت می‌کنند (جلالی فراهانی و علی‌دوست قهفرخی، ۱۳۹۰). نهضت داوطلبی، فرصت‌های خوبی را برای مشارکت مردان و زنان تمامی اقشار جامعه در امر ورزش و پیشرفت جوانان فراهم کرده است. از طرف دیگر، سازمان‌های ورزشی منابع سرشاری را از رواج این نهضت عاید خود می‌کنند. ماهیت ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بیشتر مبتنی بر داوطلب‌گرایی است که بوسیله توده عظیمی از افراد داوطلب هدایت و به پیش برده می‌شود (حمیدی، ۱۳۸۸).

داوطلب به فردی گفته می‌شود که قسمتی از وقت، مهارت یا خدمات خود را به سازمان یا گروهی خاص، اختصاص می‌دهد و بدون چشم داشتی به آنها کمک می‌نماید (Auld, 2004).

در اهمیت و نقش نیروهای داوطلب در ارائه خدمات در ورزش همین بس که گردانندگان و حامیان اصلی بزرگترین و مهمترین رویداد ورزشی جهان (بازی‌های المپیک) که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود، نیروها، سازمان‌ها و شرکت‌های داوطلب هستند (صفانیا، ۱۳۸۸). امروزه، افراد داوطلب می‌توانند در انجمن‌های مردمی یا حتی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به کار گرفته شوند. افراد داوطلب، مجموعه مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمان‌های ورزشی و تفریحی جهان را تشکیل می‌دهند. گرایش به خدمات داوطلبی بیشتر در کشورهای

¹ Volunteers

گسترش یافته که کاهش خدمات بخش عمومی، محدودیت منابع عمومی و افزایش علاقه داوطلبان به خدمت کردن جهت رفع نیازهای جامعه را به چشم می خورد. به عنوان مثال، طبق آمار وزارت کار کشور انگلستان در سال ۲۰۰۷، سی و هفت درصد افراد در سازمان های ورزشی، تفریحی، فرهنگی یا هنری داوطلب بودند و ارزش اقتصادی معادل بیش از ۱۴ میلیارد پوند داشتند. در کانادا، هیجده درصد افراد در یک رقابت ورزشی داوطلب شده بودند و در استرالیا، معادل بیست درصد کل ارزش اقتصادی ورزش متعلق به داوطلبان بزرگسال برآورده شده بود (افروز و همکاران، ۱۳۹۰). داوطلبی از دیدگاه های مختلفی بررسی و تعریف شده است؛ از جمله ویلسون^۱ (۲۰۰۰) که داوطلبی را انجام فعالیتی برای کمک به دیگران، بدون چشم داشت و به صورت کاملاً آزادانه تعریف کرده است. فقدان یا حضور نیروهای داوطلب در سازمان ها، ممکن است به ایجاد اختلال در جذب و نگهداری کارکنان یا ایجاد فضای همدلی و همیاری در سازمان ها منجر شود. از سال ها پیش در کشورهای اروپایی و غربی، مدیریت ورزشی نیز به فکر استفاده مناسب و بهینه از دیگر منابع انسانی در دسترس بوده است. در این راستا و با بهره گیری از احساسات و نیازهای ارضا نشده افراد، آنان را در عرصه خدمت نیروهای داوطلب در ورزش و نیز در جهت منافع جامعه و خود داوطلب تشویق کرده و سه مقوله انگیزش، فواید اجتماعی و شخصیتی را مدنظر قرار داده است (Carla, 2006).

نهضت داوطلبی و خدمت رسانی به جامعه، از پدیده های دنیای معاصر است که ریشه در سنت های اجتماعی مردم سراسر جهان دارد. فعالیت های نیروهای داوطلب، فوایدی دو سویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره مند می شوند. نیروهای داوطلب برای انجام اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می پردازند و به نحوی باعث افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می گردند (اندام و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه، سنت داوطلب شدن در بیشتر کشورها و جوامع وجود دارد که منشاء آن به سازمان های وابسته به مذهب و شوراهای محلی برمی گردد. انجمن های نیروهای داوطلب در ایران نیز دارای قدمت دیرینه ای است.

در ایران هم مانند بسیاری از کشورها، مراکز مذهبی - مثل حسینیه ها و مساجد - بیشترین نقش را در سازماندهی فعالیت های نیروهای داوطلب داشته اند. با بر عهده گرفتن برخی از برنامه های اجتماعی مختلف در سایر کشورها توسط انجمن های نیروهای داوطلب در تمامی سطوح، نقش دولت در برنامه ریزی کاهش می یابد. در سال های اخیر به علت برخی عوامل، فعالیت نیروهای داوطلب افزایش یافته است. همچنین، تقاضا برای داوطلب شدن برای

¹ Wilson

کمک به برنامه‌ریزی و اجرای رویدادهای ورزشی همچنان رو به افزایش است. به منظور جذب بهتر و نیز حفظ نیروهای داوطلب، نیاز به شناسایی راهی برای افزایش رضایت کلی نیروهای داوطلب است (Carla,2006).

آلن و شاو^۱ (۲۰۰۹) بیان کرده‌اند که برگزاری رویدادهای ورزشی در جهان در حال افزایش می‌باشد. به عنوان مثال، بازی‌های جهانی دانشجویان تورنتو در سال ۱۹۸۵ با ۸ هزار شرکت‌کننده برگزار شد و شرکت‌کنندگان در رویداد ورزشی دانشجویان در سال ۲۰۰۵ به ۲۲ هزار نفر افزایش یافت. بدین ترتیب، برای برگزاری موفقیت‌آمیز رویدادها وجود نیروهای داوطلب با انگیزه و مشتاق ضروری است (Justine,2009). حضور نیروهای داوطلب با کیفیت، علاوه بر اینکه منافع مالی و سرمایه‌ای برای سازماندهی ورزشی به همراه دارد، اعتبار برنامه‌ها و مسابقات ورزشی را در جامعه افزایش می‌دهد. همچنین، در فرایند ارزیابی عملکرد سازمانی، میزان جذب نیروهای داوطلب از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (prouteau, wolff,2006).

کیم^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان "تغییر ساختار وظیفه‌ای نیروهای داوطلب برای استفاده در ورزش جوانان" به این نتیجه رسیدند که نیروهای داوطلب یک جزء حیاتی از نیروی کار مورد نیاز برای ارائه برنامه‌های ورزشی با کیفیت بالا برای مسابقات ورزشی هستند. در سراسر دنیا، گروه‌های وسیعی از مردم وقت خود را صرف فعالیت‌های داوطلبی می‌کنند. انگیزه‌های این افراد صرف نظر از نوع فعالیت‌هایشان کمک به دیگران می‌باشد (kim,2010).

انگلیبرگ^۳ و همکاران در سال ۲۰۱۱ در بررسی رابطه بین تعهد، تجربه و خود ارزیابی عملکرد در سازمان‌های ورزشی مربوط به جوانان، بیان کرده‌اند که نیروهای داوطلب، منابع انسانی کلیدی برای سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند که در جامعه در بخش مربوط به تفریح و سرگرمی هستند.

برایان و پاستوره^۴ (۲۰۰۸) اظهار داشته‌اند که وجود نیروهای داوطلبی برای بسیاری از سازمان‌های ورزشی ضروری است؛ بدین صورت که در بازی‌های پارالمپیک، نیاز شدیدی به حضور نیروهای داوطلب احساس می‌شود که باید این سازمان‌ها با تبلیغات وسیع توسط بازاریابان باعث جذب نیروهای داوطلب شوند.

پروتئو و ولف^۵ (۲۰۰۶) در بررسی مشارکت نیروهای داوطلب برای دریافت دستمزد در دو بخش شرکت‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی، به این نتیجه رسیدند که در بخش شرکت‌های دولتی، دریافت دستمزد برای نیروهای داوطلب دارای اهمیت بوده، ولی در بخش شرکت‌های خصوصی این نتیجه منفی گزارش شد.

1 Allen & Shaw

2 Kim

3 Engelberg

4 Brian & Pastore

5 prouteau & wolff

سانگیون^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی که به شناسایی عوامل موثر بر مشارکت نیروهای داوطلب و نیز دلایل عدم مشارکت افراد پرداختند، این نتیجه دست یافتند که برای ترویج فعالیت های داوطلبی باید به تفاوت در شیوه زندگی آنها متناسب با جنس و نیز زمان منعطف موجود توجه کرد. همچنین، برای بهبود دسترسی به کار نیروهای داوطلب به برنامه ریزی نیاز است.

یافته‌های پژوهش کوستاس^۲ و ریچارد (۲۰۱۲) نشان داد که نیروهای داوطلب با استفاده از فرصت های داوطلبی، به ایجاد سهم مثبت در زندگی می‌رسند و تجربه‌ای که از داوطلبی به دست می‌آورند، بسیار بیشتر از وظایف کاری محض است. نیروهای داوطلب می‌توانند فعالیت های توریستی را به عهده بگیرند و به خوشی و لذت برسند و این تعادل آنها را در زندگی افزایش می‌دهد.

چلادورای^۳ (۲۰۰۰) ارزش اقتصادی کار نیروهای داوطلب در ورزش امریکا را بیش از بیست بلیون دلار برآورد کرده است، اما منابع جدیدتر بر اساس متدولوژی‌های مختلف، ارزشی نزدیک به چهل بلیون دلار را نشان داده‌اند. در ایالت اونتاریوی کانادا، بیش از ششصد هزار داوطلب به رویداد های ورزشی در تمام سنین و سطوح کمک می‌کنند. در اروپا، بیش از شانزده میلیون داوطلب ورزشی در بیش از هشتصد هزار انجمن فعال هستند و بیش از صد میلیون یورو سود مالی از طریق مشارکت آن‌ها به دست آمده است (Beijing, Olympics 2008). اندام و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی موانع داوطلبی در انجمن های ورزشی دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیدند که مشغله‌های درسی و کمبود وقت، با اهمیت‌ترین موارد و مشکلات جسمانی و بیماری‌ها به عنوان کم اهمیت‌ترین موارد انتخاب شدند.

تری^۴ و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی رابطه بین تعهد، تجربه، تعهد و عملکرد خود ارزیابی در سازمان‌های ورزشی جوانان بیان کردند که در سال ۲۰۰۱ حدود ۱٫۱ میلیون نفر افراد ۱۸ ساله و بالاتر (۸٫۲ درصد از جمعیت بزرگسال) بودند که کار نیروهای داوطلب برای سازمان‌های ورزشی مربوط به تفریح و سرگرمی را در سال ۲۰۰۰ در کشور استرالیا بر عهده داشتند.

نوبل و راجرز^۵ (۱۹۹۸) در دو پژوهش جداگانه، پرداخت نکردن هزینه‌های متحمل شده، نبود حمایت کافی، عدم نظارت، فقدان آموزش، مشکلات مربوط به ایاب و ذهاب، تعارض بین نیروهای داوطلب و کارکنان حقوق بگیر و عدم اطمینان از پوشش بیمه‌ای را به عنوان موانع داوطلبی در سازمان‌های غیر ورزشی معرفی

1 Sangyoon
2 Kostas & Richard
3 Chladvray
4 Terry
5 Nobel & Racer's

کردند (۱۹). مدیران سازمان های ورزشی از جمله آموزش و پرورش برای غلبه بر مشکل کمبود نیروی انسانی در برگزاری مسابقات و سایر بخش های اجرایی و همچنین برای کاهش هزینه های عملیاتی در خصوص میزبانی مسابقات ورزشی، عموماً باید به جامعه متوسل شوند و همواره به دنبال افراد داوطلبی باشند که از عهده فعالیت های مختلف برآیند. از این طریق، داوطلبان این فرصت را برای مدیران فراهم آورند که خدمات معمول را با کمترین هزینه و به اشکال متنوع و با کیفیت مطلوب ارائه دهند. بنابراین، با توجه به اینکه نیرو های داوطلبی نقش به سزایی در برگزاری مسابقات مختلف در سطوح ملی و بین المللی دارند و از آنجا که آموزش و پرورش با مشکلات مالی و کمبود نیروی انسانی برخوردار است و به نیروهای داوطلبی کمتر توجه دارد، این تحقیق در پی این است تا موانع استفاده از نیروهای داوطلب را در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج شناسایی نماید تا با اولویت بندی و برطرف کردن چنین عواملی، بتوان از سرمایه های عظیم و گرانبهای نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج نهایت استفاده را برد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان برگزار کننده مسابقات آموزشی آموزشی و پرورش شهرستان کرج تشکیل می دادند که تعداد آنها ۵۹۲ نفر بود. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای چند مرحله ای بود که برحسب نواحی چهارگانه و بر طبق حجم نمونه مورگان، ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. برای ناحیه یک ۶۰ نفر، برای ناحیه دو ۶۱ نفر، برای ناحیه سه ۵۸ نفر و برای ناحیه چهار ۵۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

برای این منظور، محققان ضمن بررسی کتاب های دانشگاهی و مقالات متعدد علمی و مصاحبه با استادان مدیریت ورزشی و صاحب نظران و خبرگان در این زمینه، فهرستی از مهمترین متغیرهای بازدارندگی نیروهای داوطلب برای مشارکت در ورزش آموزش و پرورش تهیه و پرسشنامه ای ساخته شد.

این پرسشنامه دارای ۳۴ سوال با طیف لیکرت (یک برای کاملاً مخالفم، پنج برای کاملاً موافقم) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، توسط ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه در رشته مدیریت ورزشی و متخصصان این زمینه تایید شد. پایایی کلی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰.۸۸) به دست آمد که نشان دهنده سطح عالی از همسانی درونی پرسشنامه می باشد.

برای تجزیه و تحلیل آماری داده ها از بسته نرم افزاری spss 16 استفاده شد. در بخش اول، از آمار توصیفی (آماره های میانگین و انحراف استاندارد) جهت توصیف داده ها و در بخش دوم برای تجزیه و تحلیل استنباطی

یافته‌ها، از روش تحلیل عاملی - اکتشافی برای تعیین وزن دهی یا اهمیت عوامل (اولویت بندی) و تی تک نمونه‌ای برای شناسایی موانع جذب نیروهای داوطلب استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

متغیرها	مولفه‌ها	تعداد	درصد
جنس	مرد	۱۴۲	۶۱,۱
	زن	۹۲	۳۸,۹
وضعیت تاهل	مجرد	۹۴	۴۰,۲
	متاهل	۱۴۰	۵۹,۸
شغل	کارمند اجرایی	۵۸	۲۴,۸
	مدیر	۲۳	۹,۸
	کارشناس ورزش	۱۳۰	۵۵,۶
	سایر	۲۳	۹,۸
سابقه فعالیت	۱ تا ۵ سال	۴۷	۲۰,۱
	۶ تا ۱۰ سال	۳۴	۱۴,۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۷۲	۳۰,۸
	۱۶ سال و بالاتر	۸۱	۳۴,۶
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۴	۱۰,۳
	فوق دیپلم	۸۲	۳۵,۰
	لیسانس	۸۲	۳۵,۰
	فوق لیسانس و بالاتر	۴۶	۱۹,۷

یافته‌های آماری پژوهش نشان داد که ۴۰,۲ درصد افراد مجرد و ۵۹,۸ درصد از افراد متاهل بودند. میانگین سنی مشارکت کنندگان در تحقیق، زیر ۲۰ سال و ۱۰,۳ درصد افراد در سنین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۲۴,۸ درصد افراد در سنین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۰,۸ درصد افراد در سنین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۹,۷ درصد افراد در سنین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۴,۵ درصد افراد در سنین ۶۱ سال و بالاتر بودند. ۶۱,۱ درصد از مشارکت کنندگان در تحقیق، مرد و ۳۵,۹ درصد زن بودند.

از نظر میزان تحصیلات، ۱۰,۳ درصد از افراد دیپلم، ۳۵ درصد فوق دیپلم، ۳۵ درصد از افراد لیسانس و ۱۹,۷ درصد از افراد فوق لیسانس و بالاتر بودند. از نظر نوع شغل، ۲۴,۸ درصد از افراد کارمند اجرایی، ۹,۸ درصد مدیر

و ۵۵,۶ درصد کارشناس ورزش بودند و ۹,۸ درصد از افراد به فعالیتی غیر از موارد ذکر شده (سایر) اشاره داشتند (جدول ۳). همچنین، از نظر سابقه فعالیت مشارکت کنندگان در ورزش و برگزاری مسابقات، ۲۰,۱ درصد از افراد یک تا پنج سال، ۱۴,۵ درصد از افراد شش تا ده سال، ۳۰,۸ درصد از افراد یازده تا پانزده سال و ۳۴,۶ درصد از افراد سابقه فعالیت شانزده سال به بالا داشتند.

جدول ۲: آزمون تی تک نمونه‌ای برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش

Sig ≤ . / ۵ H. رد	درجه آزادی	سطح معناداری	آماره T	انحراف معیار	میانگین	عوامل
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۲۴,۴۲۵	۴,۷۵۶۰۴	۳۱,۵۹۴۰	عوامل ارتباطی و اطلاعاتی
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۱۰,۲۱۴	۵,۲۶۰۷۸	۲۱,۵۱۲۸	عوامل فردی
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۲۶,۹۷۸	۳,۹۵۴۶۰	۲۴,۹۷۴۴	عوامل قانونی
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۱۷,۷۳۴	۴,۰۳۲۷۶	۱۹,۶۷۵۲	عوامل روانی
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۱۸,۷۱۱	۲,۷۰۷۶۶	۱۲,۳۱۲۰	عوامل ساختاری
	۲۳۳	۰,۰۰۰	۲۰,۸۱۷	۱,۸۴۶۵۴	۱۴,۵۱۲۸	اداری و سازمانی

برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۲).

برای بررسی تفاوت بین عامل ارتباطی-اطلاعاتی، موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش با میانگین فرضی، با توجه به سطح معناداری $Sig \leq .5$ ، H_0 رد و H_1 مورد پذیرش قرار گرفت. این نشان داد که میانگین عوامل ارتباطی-اطلاعاتی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش، در نمونه مورد بررسی ۳۱,۶۰، بیشتر از حد متوسط ۲۴، می‌باشد.

همچنین، برای بررسی تفاوت بین عوامل فردی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش با میانگین فرضی، با توجه به سطح معناداری $Sig \leq .5$ ، H_0 رد و H_1 مورد پذیرش قرار گرفت و نشان داد که میانگین عوامل فردی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش، در نمونه مورد بررسی ۲۱,۵۱، بیشتر از حد متوسط ۱۸، می‌باشد.

برای بررسی تفاوت بین عوامل قانونی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش با میانگین فرضی ۱۸ و میانگین عامل با ۲۴,۹۷، با توجه به سطح معناداری $Sig \leq .5$ ، H_0 رد و H_1 مورد پذیرش قرار گرفت و نشان داد که میانگین عوامل قانونی در نمونه بیشتر از میانگین فرضی بود.

در بررسی تفاوت بین عوامل روانی، H_0 رد و H_1 مورد پذیرش قرار گرفت. همچنین، عوامل ساختاری که یکی دیگر از عوامل موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش بود، با میانگین ۱۲,۳۱ بیشتر از میانگین فرضی ۹ بود و با استفاده از آزمون تی، H_1 مورد تایید قرار گرفت.

در نهایت عامل اداری- سازمانی با میانگین ۱۴,۵۱، بیشتر از میانگین فرضی ۱۲ بود و با استفاده از آزمون تی H_0 رد و H_1 مورد تایید قرار گرفت.

برای تحلیل عاملی، آزمون بارتلت $0.5 \leq \text{Sig}$ و KMO گویه‌ها ۰,۸۴۱. به دست آمد که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای گویه‌ها مناسب می‌باشد.

یافته‌های تحقیق براساس تحلیل عاملی نشان داد که مدل شش عاملی، راه حل بهتری برای شناسایی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی می‌باشد. با توجه به واریانس به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها (۷۱,۸۷ درصد)، طبقه بندی شش عاملی موانع، با عناوین ارتباطی- اطلاعاتی با واریانس ۲۷,۰۰۹ و شخصی با واریانس ۱۶,۸۹، قانونی با واریانس ۱۱,۳۳، روانی با واریانس ۸,۵۵، ساختاری با واریانس ۷,۰۱ و اداری - سازمانی با واریانس ۵,۹۸ مناسب تشخیص داده شد (جدول ۳).

جدول ۳: تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین وزن دهی عوامل

واریانس	بار عاملی	عوامل	
۲۷,۰۰۹	-.۳۷۲	ضعف اطلاع رسانی متولیان ورزش آموزش و پرورش برای جذب و ثبت نام شهروندان داوطلب	عامل اول: ارتباطی و اطلاعاتی
	.۸۳۰	کمبود آگاهی شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن از جریان داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش	
	.۸۲۵	وجود مشکلات ایاب و ذهاب شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن	
	.۵۰۱	جذابیت کم فعالیت نیروهای داوطلب به دلیل اطلاعات و آگاهی های کم نسبت به آن	
	.۷۹۸	ضعف مهارت های ارتباطی مدیران با نیروهای داوطلب	
	.۷۹۰	ترس مدیران و کارمندان از اینکه با توسعه نهضت داوطلبی اختیارات یا شغلشان را از دست بدهند	
	.۷۳۵	فقدان آگاهی مدیران از نیروهای داوطلب بالقوه در شهرها	
	.۶۰۶	روشن نبودن انتظارات مسئولان از نیروهای داوطلب به دلیل اطلاع رسانی ضعیف و نامطلوب	
۱۶,۸۹۷	.۵۱۷	فقدان مهارت کافی برای ارائه خدمات نیروهای داوطلب	عامل دوم: عوامل فردی
	.۵۵۸	تجارب نامطلوب گذشته از حضور نیروهای داوطلب در بخش ورزش	
	.۸۸۱	کمبود وقت و مشغله کاری نیروهای داوطلب	
	.۸۲۰	کمبود وقت و مشغله تحصیلی نیروهای داوطلب	
	.۹۱۷	کمبود وقت و مشغله های خانوادگی نیروهای داوطلب	
	.۶۶۰	وجود توقعات فزاینده دریافت حقوق و مزایا در بین مراجعان جهت همکاری با بخش های ورزشی	
۱۱,۳۳۲	.۸۲۱	نبود فرآیند روشن و منطقی جهت گزینش و جذب نیروهای داوطلب	عامل سوم: قانونی
	.۴۸۲	پایین بودن سطح انگیزه و علاقه برای حضور نیروهای داوطلب در فعالیت ورزشی	
	.۷۶۶	شناخت ناکافی شهروندان از فواید ورزش آموزش و پرورش	
	.۶۸۰	نبود شرح وظایف مدون برای نیروهای داوطلب	
	.۸۴۸	ارتباط کم فعالیت های نیروهای داوطلب با شغل افراد یا آینده شغلی آن ها	
	.۷۵۱	فقدان بودجه کافی برای سازماندهی نیروهای داوطلب	
۸,۵۵۲	.۸۴۸	اختلاف نظر و فقدان دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش و نیروهای داوطلب	عامل چهارم: روانی
	.۷۲۰	نگرش افراد نسبت به پایین بودن درآمد شغل خود	
	.۷۵۸	تعمیر نگرش افراد در مورد ارائه خدمات نیروهای داوطلب در ورزش	
	.۷۴۰	فقدان درخواست از افراد برای داوطلب شدن در بخش های ورزش آموزش و پرورش	
	.۷۸۶	رقابت در جذب نیروهای داوطلب بین سازمان های ورزشی	
۷,۰۱۷	.۶۸۹	نبود برنامه ریزی مدون و مستمر برای جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش	عامل پنجم: ساختاری
	.۸۸۲	ناچیز بودن سود و منفعت خدمات نیروهای داوطلب در داخل ایران	
	.۷۴۱	ضعف فرهنگ کار نیروهای داوطلب در ورزش ایران به ویژه ورزش آموزش و پرورش	
۵,۹۸۴	.۶۳۸	گرایش مدیران به استخدام نیروهای رسمی، قرار دادی و شرکتی به جای جذب نیروهای داوطلب	عامل ششم: اداری و سازمانی
	.۴۵۷	واگذار کردن کارهای سطح پایین و دور از شان به نیروهای داوطلب توسط دست اندرکاران در ورزش آموزش و پرورش	
	.۹۱۶	فقدان واحد داوطلبی در تشکیلات ورزشی و اداری آموزش و پرورش	
	-.۵۲۷	تجارب نامطلوب گذشته افراد از شرکت در فعالیت های نیروهای داوطلب در ادارات آموزش و پرورش.	

نامگذاری این عوامل بر اساس مفاد مولفه‌های توصیف کننده هر یک از عامل‌ها پایه ریزی شد. یافته‌ها نشان داد که از ۳۴ سوال تحقیق ۳۲ سوال به لحاظ داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۳۰ توانستند در شش گروه طبقه بندی شوند.

در نتیجه، ۲ سوال به دلیل عدم ارتباط با مبانی نظری مدل ۶ عاملی و همچنین داشتن بار عاملی کمتر از ۰.۳ عاملی خارج شدند (جدول ۴).

جدول ۴: گویه های حذف شده

بارعاملی	گویه ها
-۰.۱۵۶	فقدان آگاهی مدیران تربیت بدنی از دست آورد های جذب نیروهای داوطلب در توسعه ورزش آموزش و پرورش
-۰.۱۵۲	نبود قوانین و مقررات کافی برای استفاده از نیروهای داوطلب

گویه‌های فقدان آگاهی مدیران تربیت بدنی از دست آوردهای جذب نیروهای داوطلب در توسعه ورزش آموزش و پرورش و نبود قوانین و مقررات کافی برای استفاده از نیروهای داوطلب، به علت بار عاملی کمتر از ۰.۳ از تحلیل خارج شدند.

در نهایت، پس از محاسبه پایایی پرسشنامه (۰.۸۸)، ضریب آلفا برای هر یک از عوامل شش گانه به صورت جداگانه محاسبه شد.

پایایی برای عوامل ارتباطی و اطلاعاتی ۰.۸۴، عوامل فردی ۰.۸۷، عوامل قانونی ۰.۸۵، عوامل روانی ۰.۸۸، عوامل ساختاری ۰.۸۴، عوامل اداری و سازمانی ۰.۸۵، به دست آمد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرضیه اول مورد تایید قرار می‌گیرد؛ به طوری که عامل ارتباطی - اطلاعاتی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج با میانگین ۳۱,۶۰ از متوسط میانگین فرضی با ۲۴ بیشتر است. بدین ترتیب، نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق نوبل و راجرز (۱۹۹۸) همسو می‌باشد و به نظر می‌رسد که کمبود آگاهی شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن از جریان داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش، وجود مشکلات ایاب و ذهاب شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن، ترس مدیران و کارمندان از اینکه با توسعه نهضت داوطلبی، اختیارات یا شغلشان را از دست دهند، ضعف مهارت های ارتباطی مدیران با نیروهای داوطلب، فقدان آگاهی مدیران از نیروهای داوطلب بالقوه در شهرها و... به عنوان عامل ارتباطی - اطلاعاتی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج باید مورد توجه قرار گیرند.

در فرضیه دوم که عوامل فردی به عنوان یک مانع بر سر راه مشارکت داوطلبان در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج مطرح است، با میانگین ۲۱,۵۰ بیشتر از حد متوسط فرضی بود که نشان دهنده پایین بودن مهارت کافی، کمبود وقت و مشغله تحصیلی نیروهای داوطلب بود. این یافته‌ها نیز با یافته‌های پژوهش نیکولس و همکاران (۱۹۹۸) و اندام و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت داشت.

در فرضیه سوم، عوامل قانونی به عنوان یکی دیگر از موانع جذب نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج با میانگین ۲۴,۹۸ از متوسط میانگین فرضی با ۱۸ بیشتر بود. نتایج این تحقیق با یافته‌های پژوهش کیلیو و دوهرتی (۲۰۰۵)، ماچین و همکاران (۲۰۰۸) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) همسو می باشد. به نظر می رسد که ارتباط کم فعالیت های نیروهای داوطلب با شغل افراد یا آینده شغلی آن ها، شناخت ناکافی شهروندان از فواید ورزش آموزش و پرورش و نبود فرآیند روشن و منطقی جهت گزینش و جذب نیروهای داوطلب به عنوان عامل قانونی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج باید مورد توجه قرار گیرد. به بیان دیگر، از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، گزینش و استخدام نیروهای داوطلب، گام بزرگی است که متأسفانه، سازمان‌های ورزشی نیروهای داوطلب در برخی از پست‌های کلیدی کنترل بسیار ضعیفی بر روی فرآیندهای گزینش و استخدام دارند (Cuskelly, 1997).

در فرضیه چهارم، عوامل روانی به عنوان موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج با میانگین ۱۹,۶۸، از متوسط میانگین فرضی ۱۲ بیشتر بود. این نشان می دهد که اختلاف نظر و فقدان دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش و نیروهای داوطلب، تغییر نگرش افراد در مورد ارائه خدمات نیروهای داوطلب در ورزش، فقدان درخواست از افراد برای داوطلب شدن در بخش های ورزش آموزش و پرورش و... باید به عنوان عوامل روانی موانع جذب و بکارگیری در آموزش و پرورش مورد توجه قرار گیرند. یافته این تحقیق با نتایج تحقیقات محمدصادق افروزه و همکاران (۱۳۹۰)، چلادورای و مادلا (۱۹۷۲)، نوبل و راجرز (۱۹۹۸) و انگلبرگ و همکاران در سال ۲۰۱۱ همسو، ولی با یافته‌های پژوهش کوستاس ۱ و ریچارد (۲۰۱۲) ناهمخوان بود- به نظر می رسد این ناهمخوانی به دلیل تفاوت در ماهیت، اهداف و برنامه ریزی متفاوت جامعه مورد تحقیق بوده است.

یافته‌های تحقیق برای فرضیه پنجم نشان داد که عامل ساختاری به عنوان یکی دیگر از موانع جذب نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج با میانگین ۱۲,۳۱ از متوسط میانگین فرضی ۹، بیشتر

می‌باشد. نتایج این تحقیق همسو با یافته های پژوهش حمیدی (۱۳۸۸) بیان می‌دارد که سازمان ها باید برنامه و ساختار مشخصی برای جذب و به کارگیری نیروهای داوطلب داشته باشند و وظایف مدونی برای آنان طراحی نمایند.

در نهایت، یافته‌های تحقیق برای فرضیه ششم هم مورد تایید قرار گرفت؛ به طوری که عامل اداری - سازمانی به عنوان مانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج، با میانگین ۱۴,۵۱ از متوسط میانگین فرضی ۱۲، بیشتر بود. یافته این تحقیق با نتایج پژوهش خو (۲۰۰۶)، کیم ۱ و همکاران (۲۰۱۰) آلن و شاو ۲ (۲۰۰۹) همسو بود که نشان دهنده توجه بیشتر به رفع موانع اداری - ساختاری در استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج می‌باشد.

برای وزن دهی گویه‌ها از تحلیل عاملی استفاده شد. عامل ارتباطی - اطلاعاتی با واریانس ۲۷,۰۰۹ درصد بیشترین تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کرد. در عامل اطلاعاتی - ارتباطی، عامل کمبود آگاهی شهروندان با بار عاملی ۰,۸۳۰. بیشترین و جذابیت کم فعالیت‌های نیروهای داوطلب با بار عاملی ۰,۳۷۲ - کمترین بار عاملی را داشت.

عوامل فردی با متغیرهای فقدان مهارت کافی، تجارب نامطلوب گذشته، کمبود وقت و مشغله کاری و مشغله تحصیلی و خانوادگی و توقعات فزاینده دریافت حقوق و مزایا با واریانس ۱۶,۹۰ درصد در بین عوامل - بعد از عامل ارتباطی - اطلاعاتی - بیشترین تاثیر را داشت؛ بدین صورت که راین (۱۹۹۵) پرداختن به امور تحصیلی و مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی را موانع شرکت نیروهای داوطلب بیان کرده است.

عوامل قانونی نیز با واریانس ۱۱,۳۳ درصد، سومین عامل اثر گذار از لحاظ مقدار درصد اختصاص داده به خود بود. ارتباط کم فعالیت‌های نیروهای داوطلب با شغل افراد یا آینده شغلی آنها با بار عاملی ۰,۸۴۸. بیشترین تاثیر را در عوامل قانونی داشت.

بی تردید، همه سازمان ها وظیفه دارند برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را برای مدیریت مناسب نیروهای داوطلب خود توسعه دهند. این موضوع فقط از طریق ارائه بهترین محرک‌ها مطابق با نیازهای آنان اتفاق نمی‌افتد، بلکه تسهیل در روند پیشرفت شغلی و فردی آنها نیز می‌تواند تاثیرگذار باشد. مسئله مهم دیگری که در ارتباط با افراد داوطلب در سازمان ها باید لحاظ شود، ارتباط بین فعالیت‌های نیروهای داوطلب با شغل افراد می‌باشد (چلادورای، مادلا، ۱۹۷۲).

1 Kim

2 Allen & Shaw

کوری (۱۹۹۰) در پژوهش خود با عنوان "فعالیت‌های نیروهای داوطلب و افراد بزرگسال" به این نتیجه رسیده است که در تناسب ویژگی‌های شخصی و وظایف داوطلب باید به سطح مسئولیتی که داوطلب خواهان آن است، نوع افرادی که داوطلب تمایل به همکاری با آنان دارد و انتظارات داوطلب از شغلش توجه کرد.

همچنین، عوامل روانی با واریانس ۸,۵۵۲ و متغیرهای نگرش افراد نسبت به پایین بودن درآمد شغل خود، اختلاف نظر و فقدان دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش و نگرش نیروهای داوطلب در مورد ارائه خدمات نیروهای داوطلب در ورزش، تاثیرگذار بوده است.

چلادورای و مادلا (۱۹۷۲) بیان کرده‌اند که یکی از جذابیت‌هایی که سازمان‌های ورزشی می‌توانند برای افراد داوطلب داشته باشند، فرصت تعامل با افرادی است که دارای علایق (علاقه به ورزش) یا ارزش‌های (نگرش خیراندیشانه نسبت به جوانان) مشابه می‌باشند.

چنین فرصت‌هایی می‌توانند نیازهای میان فردی افراد بزرگسال را برآورده سازند تا احساس بهتری داشته باشند و اعتماد به نفس آنان را افزایش دهد. وجود نیروهای داوطلب توانمند و شایسته برای دسترسی سازمان‌ها به اهدافشان و همچنین برای خدمت رسانی مطلوب به مشتریان سازمان اهمیتی حیاتی دارد. گزارش شده است که در چند سال اخیر، به دلیل تاثیر گسترده حرفه‌ای‌گرایی و نیز اعتقاد عمومی که نسبت به کارآیی بهتر افراد حرفه‌ای وجود دارد، نگرش مشتریان نسبت به خدمات ارائه شده توسط نیروهای داوطلب تغییر یافته است.

عوامل ساختاری نیز با واریانس ۷,۰۱۷ و متغیرهای نبود برنامه ریزی مدون و مستمر برای جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش، ناچیز بودن سود و منفعت خدمات نیروهای داوطلب، ضعف فرهنگ کار نیروهای داوطلب، پنجمین مانع اثر گذار بر استفاده از نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش بود. اندام و همکاران (۱۳۸۸) نیز بیان کرده‌اند که انگیزه اصلی حضور نیروهای داوطلب در ورزش، کمک به ورزش می‌باشد، اما به هر حال نیروهای داوطلب باید در قبال فعالیت‌هایشان، منافع و مزایایی را دریافت و تجربیات خود را افزایش دهند (چلادورای، مادلا، ۱۹۷۲).

در نهایت، عوامل اداری- سازمانی با واریانس ۸,۹۹، ششمین عامل موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش بود که متغیر فقدان واحد داوطلبی در تشکیلات ورزشی و اداری آموزش و پرورش با بار عاملی ۰/۹۱۶. بیشترین تاثیر را در این عامل به خود اختصاص داده بود. بر این اساس، به کارگیری و استخدام افراد داوطلب ضروری است، ولی به همان میزان حفظ و نگاه داشتن این افراد برای فعالیت در سازمان نیز امری مهم و اساسی است.

گرین و چالیپ (۱۹۹۸) اظهار داشته اند که حفظ افراد داوطلب ضرورتاً به معنای توسعه تکنیک‌های جذب آنها می‌باشد. در حقیقت، حفظ افراد داوطلب به راضی نگه داشتن آنان، برآورده کردن انتظاراتشان و در مجموع، وجود سیستم پاداش وابسته است. مدیران باید برآورد دقیقی از زمان مورد نیاز برای انجام وظایف داشته باشند و بتوانند به طور مشخص تعریف کنند که در زمان محدودی که در اختیار است، در انجام چه وظایفی می‌توانند موثر باشند- گر چه حجم کار واگذار شده نیز باید قابل پذیرش باشد (Khoo,2006).

بدین ترتیب، نتایج این تحقیق موانع جذب نیروهای داوطلب در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج را شناسایی کرد و نشان داد که کمبود آگاهی شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن از جریان داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش، وجود مشکلات ایاب و ذهاب شهروندان علاقه مند به داوطلب شدن، ترس مدیران و کارمندان از اینکه با توسعه نهضت داوطلبی اختیارات یا شغلهای آنها را از دست دهند، ضعف مهارت های ارتباطی مدیران با نیروهای داوطلب، فقدان آگاهی مدیران از نیروهای داوطلب بالقوه در شهرها و ... به عنوان عامل ارتباطی- اطلاعاتی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند.

پس از آن، عوامل فردی با متغیرهای فقدان مهارت کافی، تجارب نامطلوب گذشته، کمبود وقت و مشغله کاری و مشغله تحصیلی و خانوادگی و توقعات فزاینده دریافت حقوق و مزایا بیشترین تاثیر را دارند و توجه خاصی را می طلبند. توجه به عوامل قانونی (ارتباط کم فعالیت های نیروهای داوطلب با شغل افراد یا آینده شغلی آن ها ، شناخت ناکافی شهروندان از فواید ورزش آموزش و پرورش و ...)، عوامل روانی (اختلاف نظر و فقدان دیدگاه مشترک بین مدیران ورزش آموزش و پرورش و نیروهای داوطلب ، تغییر نگرش افراد در مورد ارائه خدمات نیروهای داوطلب در ورزش ، فقدان درخواست از افراد برای داوطلب شدن در بخش های ورزش آموزش و پرورش و ...) عوامل ساختاری و اداری- سازمانی نیز در اولویت های بعدی موانع استفاده از نیروهای داوطلبی در ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج به شمار می آیند که باید تلاش شود با رفع آنها، زمینه استفاده بهینه از این نیروها در آن سازمان مهیا کرد.

بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که متولیان ورزش آموزش و پرورش شهرستان کرج سطح اطلاع رسانی و آگاه سازی شهروندان را نسبت به فواید داوطلبی افزایش دهند، واحد داوطلبی را در تشکیلات و ساختار ادارات آموزش و پرورش جهت گزینش و جذب نیروهای داوطلب ایجاد نمایند، با برگزاری کارگاه ها و

دوره‌های آموزشی، مهارت‌های نیروهای داوطلب را افزایش دهند و با توجه به توانایی افراد، آنان را در واحد‌های مربوطه به کار گیرند.

منابع

- افروزه، محمدصادق؛ محرم زاده، مهرداد و کاشف، میرمحمد (۱۳۹۰) "شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش". نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۱۱، ص ۱۶۵-۱۸۱.
- اندام، رضا؛ همتی نژاد، مهر علی؛ حمیدی، مهرزاد؛ رضوانی نژاد، رحیم و کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۸) "بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها". مدیریت ورزشی. شماره ۲. ص ۳۵-۴۹.
- اندام، رضا؛ حمیدی مهرزاد و تسلیمی، زهرا (۱۳۹۱) "مدیریت نیروهای داوطلب در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران". پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال دوم، شماره ۳، ۱۰۳-۹۳.
- حمیدی، مهرزاد (۱۳۸۸) مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی. تهران: بامداد کتاب
- جلالی فراهانی، مجید و قهفرخی علی دوست، ابراهیم (۱۳۹۰) مدیریت رویداد و اردوهای ورزشی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- چلادورای، پاکیاناتان و مادلا، آلبرتو (۱۹۷۲) مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی المپیک. مهرزاد حمیدی و حسین اکبری یزدی. چاپ اول، انتشارات پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- صفانیا، علی محمد (۱۳۸۸) مدیریت سازمان‌های ورزشی. چاپ اول، تهران: بامداد کتاب
- کوزه چیان، هاشم (۱۳۸۵) مدیریت و طرز اجرای مسابقات. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور
- گودرزی، محمود (۱۳۹۰) مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- Auld, C. (2004) "Behavioral characteristics of student volunteers". Australian Journal on volunteering. 9 (2):8-18.
- Beijing (2008) Olympic Games Official web site.
- Brian, A. Turner and Donna L. Pastore (2008) "Effective Public Service Advertisements to Attract Volunteers for the Special Olympics". An Elaboration Likelihood Perspective Sport Management Review. 11, 165-192.
- Carla A. Costa, Laurence Chalip, B. Christine Green, Ceatsimes (2006) "Reconsidering the role of training in event volunteer's satisfaction". Sport management. p 165-182.
- Cuskelly, G. Harrington, M. (1997) "Volunteers and leisure: Evidence of marginal". World leisure and recreation. 39 (3): 11-18.

- Department of sport & recreation of Western Australia (2002) **Club's guide to volunteer management**.
- Green, c. chalip, l. (1998) "**Sport volunteer: research Agenda and aplication**". Sport marketing Quarterly. 6 (2), 14-23.
- Justine B. Allen, Sally Shaw (2009) "**Everyone rolls up their sleeves and mucks in: Exploring volunteers motivation and experiences of the motivational climate of a sporting Event**". Sport Management Review. 12: 79–90.
- Khoo.S, Engelhirn. R. (2008) "**Volunteer motivation for the Malysian paralympiad, Tourism & hospitality planning**". Development. Volume 4, No.3, ISSN 1479, Rutledge.
- Kostas Tomazos, Richard Butler (2012) "**Volunteer Tourists in the field: A question of balance?**". Journal of Tourism.177-187.
- Kouri, M.K. (1990) **volunteerism and older Adults**. Santa Barbara, CA: ABCCLIO, Inc.
- Linoel prouteau, Francois - Charles Wolff (2006) "**Does volunteer work poy off in the labor market ?**". The journal of socio- economic. 35: 992-1013.
- May, Kim, James J. Zhang, and Dan Connaughton (2010) **Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports**". Sport Management Review. 13: 25–38.
- Nichols, G., Gratton, C, Shibli, S and Taylor, P. (1998) "**Local authority support to volunteers in sports clubs**". Managing Leisure. (3): PP: 119-127.
- Rhyne, D. (1995) **Volunteerism in sport, fitness and recreation in Ontario**. Toronto: Institute for Social Research, York Univeristy.
- Sangyoon, Lee, Tami, Saito, Mi Yako, Takahashi, Ichiro Kai. (2008) "**Volunteer Participation among older adults in Japan: An analysis of the determinants of participation and reasons for non-Participation**". Archives of Gerontology and Geriatrics. 173-187.
- Terry, Engelberg, James Skinner, Dwight H. Zakus (2011) "**Exploring the relationship between commitment, experience and self-assessed performance in youth sport organizations**". Sport Management Review. 14: 117–125.

Identification and Prioritization the Barriers to Recruitment of the Volunteers to Help with Sports Activities in Department of Education in the City of Karaj

Najaf Aghaei

Ph.D., Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Kharazmi University

Received: 27 Sep. 2014

Accepted: 4 Oct. 2014

Volunteers are a critical component of the work force needed to deliver high quality sports programs for sports competitions. Wide range of people around the world spends their time to be as a volunteer. The aim of this study was to identify and prioritize the barriers to recruiting volunteers in sports activities in the Education Department of Karaj City. Research method was practical and also descriptive-analytical in terms of the purpose and the nature respectively. Research population (592 people) consisted of all the staffs involved in organizing interscholastic competitions in Karaj County. Sampling method was multistage cluster sampling for which according to quad areas and in accordance with Morgan's sample size, 234 persons were selected. A researcher-made questionnaire was used as a tool for data collection. Face and content validity of the questionnaire were verified by 12 professors in sports management and also by specialists in this field. The overall reliability of the questionnaire was calculated by Cronbach's alpha (0.888). For statistical analysis of the data, descriptive statistics and inferential (analysis one sample t test, explanatory factor analysis) was also used. Based on the factor analysis, 32 variables were grouped with the titles of psychological, legal, informational-communicational, individual, structural, and organizational- administrative. A five point Likert scale was utilized to investigate the importance of variables for statistical population which accordingly informational-communicational factor with the variance of 27.009, individual factor with the variance of 16.89 and legal factor with the variance of 11.33 represented as the most important obstacles. Therefore, the study results suggest that Sports Education Karaj city authorities should inform and raise awareness among citizens about the benefits of volunteering, volunteering in the organization and structure of the Office of Education to select and recruit volunteers to build.

Key words: Volunteers, Sports, Educational System and Karaj City