ارتباط بین هوش معنوی و انگیزهٔ داوطلبی در انجمنهای ورزشی وزارت آموزش و پرورش

دکتر حمید قاسمی*

دکتر مرتضی رضایی صوفی**

امیر اشراقی***

چکیده

امروزه داوطلبان یکی از منابع ارزشمند انسانی برای سازمانها به شمار می‌آیند به طوریکه هر چقدر مدیران با عوامل مرتبط با مدیریت داوطلبان آشنایی داشته باشند، حفظ، نگهداری و کیفیت کار آنها نیز بیشتر خواهد شد. این پژوهش با هدف بررسی رابطهٔ هوش معنوی و انگیزهٔ داوطلبان به عنوان دو عامل مهم در مدیریت داوطلبان صورت گرفته است. این تحقیق از نوع همبستگی است و جامعهٔ آماری آن شامل همه مسئولان انجمنهای ورزشی آموزش و پرورش کل کشور و برابر ۸۰۶ تن بوده که به صورت داوطلبانه با انجمنهای ورزشی همکاری می‌کرده اند. تعداد نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۶۰ تن تعیین شده است. اطلاعات از طریق تکمیل پرسشنامه‌های محقق-ساختهٔ انگیزش و هوش معنوی داوطلبان گردآوری شده است. برای تحلیل داده‌ها روشهای آماری همبستگی، تی مستقل و فریدمن به کار رفته است. نتایج پژوهش نشان داده است که برای متغیر هوش معنوی بیشترین و کم ترین میزان رتبه به ترتیب به تفکر انتقادی وجودی و توسعهٔ حالت آگاهی و برای متغیر انگیزش به اجتماع و توسعهٔ شغلی اختصاص دارد. میان هوش معنوی و انگیزش داوطلبان نیز ارتباط معنادار وجود داشت ($P<۰/۰۵$). مقایسهٔ دو گروه زن و مرد داوطلب، تفاوت معنادار در مؤلفه‌های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی و توسعهٔ حالت آگاهی برای متغیر هوش معنوی و تفاوت معنادار را در مؤلفه‌های حفاظتی و توسعهٔ شغلی برای متغیر انگیزش نشان داد ($P<۰/۰۵$). محققان توصیه می‌کنند که به‌کارگیری روشهای علمی مدیریتی در حوزهٔ ورزش دانش‌آموزی برای بهبود مدیریت منابع انسانی در این بخش بسیار اثر بخش خواهد بود.

کلید واژگان: انگیزش داوطلبان، داوطلبان ورزشی، نهضت داوطلبی، ورزش دانش‌آموزی، هوش معنوی

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۴/۶/۲۰

* استادیار دانشگاه پیام نور ghasemione@yahoo.com

** استادیار دانشگاه پیام نور morrsoufi@yahoo.com

*** دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسئول)، دبیر درس تربیت بدنی aeshraghi.medu@yahoo.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

مقدمه

آموزش و پرورش ایران با دارا بودن بیش از ۱۲ میلیون دانش آموز و ۳۰ هزار نیروی متخصص در حوزه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، یکی از متولیان بلامنازع ورزش کشور و به ویژه ورزش دانش‌آموزی است. مدیریت این منبع عظیم و ارزشمند انسانی رویکردهای متنوعی را پیش روی مدیران ورزش دانش‌آموزی قرار می‌دهد. یکی از این رویکردها که تا به حال به آن از نظر علمی و جدی توجه نشده است، مدیریت پتانسیل بالقوهٔ نیروهای داوطلب است که در این ارگان دولتی وجود دارند. اگر به دانش‌آموزان به عنوان مدال‌آوران و قهرمانان آینده کشور نگریسته شود مشخص می‌شود که هر چقدر جشنواره‌ها و رقابتهای دانش‌آموزی با کیفیتی بالاتر برگزار شود آنگاه می‌توان انتظار داشت که در آینده به نتایج قابل قبول‌تر در مسابقات بین‌المللی و جهانی دست یافت. با توجه به اینکه نهضت داوطلبی در آموزش و پرورش، به ویژه در بخش ورزش دانش‌آموزی می‌تواند سهمی بسیار چشمگیر در برگزاری رویدادهای ورزشی و کاهش هزینه‌های مربوط به آن داشته باشد، همچنین به دلیل اینکه از این ظرفیت تاکنون به خوبی استفاده نشده است، لذا شناختن نقش و جایگاه نهضت داوطلبی به مثابه ابزاری برای مدیران ورزش دانش‌آموزی به منظور برنامه‌ریزی و توسعهٔ این ظرفیت بسیار قابل اهمیت است. یکی از برنامه‌هایی که با مشارکت داوطلبان در بخش تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به منظور مشارکت حداکثری افراد در برنامه‌های تربیت‌بدنی با رویکرد مدرسه- محور نمودن فعالیتهای تربیت بدنی، بهره‌مندی از ظرفیتهای درونی و بیرونی آموزش و پرورش، توأم کردن فعالیتهای تربیت‌بدنی با یادگیری منش پهلوانانه و مهارتهای اجتماعی، جذاب و پر نشاط نمودن جو مدرسه و هویت بخشی به دانش‌آموزان و با اهداف توسعه و ارتقای آمادگی جسمانی، مهارتهای ورزشی، سطح سلامت جسمی و روحی همهٔ دانش‌آموزان حاضر در مدرسه و با تأکید بر نهضت داوطلبی تدوین و اجرا شد، طرح المپیاد درون- مدرسه ای بود.

بی‌تردید حضور داوطلبان ورزشی در این عرصه فرصتی گرانمایه برای مدیران ورزشی وزارت آموزش و پرورش محسوب می‌شود تا بتوانند بر بسیاری از مشکلات ورزش دانش‌آموزی فایق آیند. شایان ذکر است که همهٔ تحقیقات انجام شده در کشور ما در نهضت داوطلبی، با تمرکز به ورزش دانشگاهی صورت گرفته و تاکنون پژوهشی در مورد نهضت داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی انجام نگرفته است. همچنین با توجه به اینکه به غیر از برنامهٔ المپیاد درون- مدرسه‌ای برنامه‌ای هدفمند در مورد نهضت داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی وجود ندارد، بررسی ابعاد

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

مختلف نقش و جایگاه داوطلبان در ورزش دانش‌آموزی می‌تواند گره‌گشای بسیاری از معضلات این بخش باشد. در حوزهٔ نهضت داوطلبی، فهم ویژگیهای داوطلبان ورزشی و عوامل مربوط به ماندگاری و مشارکت آنان و متغیرهایی مانند انگیزش و هوش داوطلبان همواره در بین پژوهشگران مناقشه برانگیز بوده است.

فعالیت داوطلبانه

افراد داوطلب در قالب یکی از سه گروه تشکیل‌دهندهٔ منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب رجوع)، جایگاهی ویژه در ساختار سازمانهای غیرانتفاعی و دولتی به ویژه سازمانهای ورزشی به خود اختصاص داده‌اند (چلادوری[1]،۲۰۰۵). امروزه برای کمک به توسعهٔ ورزش، حضور داوطلبان لازم و ضروری است، به طوری‌که در تحلیل منابع انسانی مسئولان و برنامه‌ریزان ورزشی توجه به داوطلبان، با هدف توسعه و تعمیم ورزش و اجرای برنامه‌های ورزشی، روز به روز در حال افزایش است (کیم[2] و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین فعالیتهای داوطلبانه مزایای متقابلی را برای داوطلب، سازمان یا جامعه دارد که از آن میان می‌توان به منافع اجتماعی، شخصیتی، سیاسی و اقتصادی اشاره کرد (پارک[3] و کیم، ۲۰۱۳).

انگیزهٔ داوطلبان ورزشی

در بسیاری از پژوهشها تأکید شده است که انگیزه‌های فرد نقشی بسیار مهم در نهضت داوطلبی بازی می‌کنند (فارل و همکاران[4]، ۱۹۹۸؛ استریگاس[5]، ۲۰۰۱). از دیدگاه کلاری[6] و همکاران (۱۹۹۲) انگیزش با فهم روند آغاز، هدایت و تداوم عملکرد داوطلبی افراد مرتبط است و در پی پاسخگویی به این پرسش است که «چرا مردم داوطلب می‌شوند؟» و «چرا فعالیت داوطلبانه را ادامه می‌دهند؟». آنان به این نتیجه رسیدند که انگیزه‌ها براساس شش حوزه برای داوطلبان تعیین‌کننده است: ارزشها، ادراک، اجتماع، وظیفه، حفاظتی و پیشرفت. از دیدگاه سیلوربرگ[7] و همکاران (۲۰۰۱) رضایت از فعالیت داوطلبانه عاملی بسیار مهم برای حفظ و نگهداری داوطلبان، ثبات سازمان ورزشی و موفقیت آن سازمان محسوب می‌شود. مارتا[8] و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که چهار عامل ارزش، اجتماع، شغل و حمایت خود از اهمیت برخوردار است. هوی[9] و همکارانش

1. Chelladuri
2. Kim
3. Park
4. Farrell et al.
5. Strigas
6. Clary
7. Silverberg
8. Marta
9. Hoye

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

(۲۰۰۸) اذعان کردند که میان انگیزش و تمایل به ماندن داوطلبان ارتباط وجود دارد و عامل «نوع‌دوستی» از بین ابعاد مختلف انگیزش داوطلبان، بیشترین ارتباط را با تمایل به ماندن دارد. از دیدگاه براون[1] و همکاران (۲۰۱۱) داوطلبان براساس انگیزهٔ ایجاد سرمایهٔ اجتماعی در فعالیتهای داوطلبانه شرکت می‌کنند. کیونسو[2] و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که انگیزه‌های اجتماعی، تفریحی، مادی، شخصی (دوست داشتن خود)، هدفمندی و محرکهای بیرونی در انگیزه‌های داوطلبان رویدادهای ویژه ورزشی تأثیرگذار هستند. همچنین نتایج مطالعه ویکر و هالمن[3] (۲۰۱۳) نشان داد داد که سن زنان و مردان در انگیزهٔ داوطلب شدن مهم است. زنان با هدف تقویت سرمایهٔ انسانی و اجتماعی خود داوطلب می‌شوند. تصمیم برای داوطلب شدن نیز در سنین مختلف متفاوت است به طوری که افراد مسن‌تر تمایل بیشتری برای فعالیتهای داوطلبانه دارند. شاخصهای روان‌شناختی نیز برای مشارکت در فعالیتهای داوطلبانه بسیار اهمیت دارد که می‌توان به همبستگی، انگیزه‌های خارجی، ارزشها، میهن‌پرستی، تماسهای میان افراد، جهت‌دهی شغلی، رشد شخصیتی، پاداشهای خارجی و عشق به ورزش اشاره کرد. اندام و همکاران (۱۳۸۸) نتیجه گرفتند که «عامل شغلی» با اهمیت‌ترین عامل است و به فرصتهایی اشاره دارد که به داوطلبان برای دستیابی به شغل و کسب تجربه کمک شایانی می‌کند. باقری و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که عامل مادی مهمترین عامل برای انگیزه داوطلبان دانشگاههای شهر تهران در مشارکت در انجمنهای ورزش دانشجویی است. از دیدگاه افروزه و همکاران (۱۳۹۰) فاکتور حمایت از خانواده اساسی‌ترین عامل انگیزشی داوطلبان و عامل پاداش بی‌اهمیت‌ترین عامل است. از میان سه عامل سطح اجتماعی داوطلبان، عامل رعایت اصول شهروندی بیشترین امتیاز را داشت که پایبندی به قوانین را از سوی داوطلبان نشان می‌دهد. غفوری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل انگیزش افراد داوطلب به ترتیب شامل انگیزه‌های هدفمندی، شغلی، اجتماعی، پیشرفت، تعهد و حمایتی است و در نهایت انگیزهٔ مادی کم اهمیت‌ترین انگیزه است. همچنین مشخص شد که میان اولویت ابعاد، تفاوت معنادار وجود دارد که می‌توان این نتیجه را گرفت که افراد با انگیزه‌های متفاوت برای مشارکت در رویدادهای ورزشی داوطلب می‌شوند.

1. Brown
2. Keunsu
3. Wicker & Hallmann

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

هوش معنوی داوطلبان ورزشی

هوش مفهومی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد، تظاهرات، ویژگیها و انواع آن علاقه‌مند بوده است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). محققان و صاحب‌نظران درباره تواناییهای انسان در طی دههٔ اخیر به این نتیجه رسیدند که علاوه بر دو هوش کلی و هوش هیجانی جنبهٔ دیگری از هوش هم وجود دارد که کاملاً منحصر به فرد و انسان است. در واقع امروزه گفته می‌شود که هوش کلی و هوش هیجانی پاسخگوی همه چیز نبوده و واقعاً مؤثر نیستند، بلکه انسان به عامل سومی هم نیازمند است که هوش معنوی یا به اختصار اس‌کیو[1] نامیده می‌شود. هوش معنوی، به واسطهٔ برخی از تواناییها و ویژگیهای ذاتی مثل توانایی برای ورود به حالتهای متعالی، توانایی استفاده از فرآیندهای فکری استعاره‌ای و ایجاد یک دیدگاه کل‌نگرانه به تجربه‌های زندگی، آشکارا می‌تواند از دیگر هوشها متمایز شود (سهرابی، ۱۳۸۸).

از دیدگاه نوبل[2] (۲۰۰۰) هوش معنوی منعکس‌کنندهٔ عملکرد ذهنی فرد است و انسان می‌تواند با استفاده از هوش معنوی به هستی و ارتباط میان رویدادها بیندیشد. از نظر وان[3] (۲۰۰۳) هوش معنوی دارای هشت مؤلفه است که عبارت اند از راستگویی و صداقت، کلیت، افتادگی، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و میل به برطرف کردن نیازهای دیگران. کینگ[4] (۲۰۰۸) هوش معنوی را شامل تواناییهای ذیل می‌داند:

۱. تفکر انتقادی وجودی: ظرفیت انتقادی به ماهیت وجود، واقعیت، جهان، فضا، زمان، تأمل و سایر مسائل وجودی مانند وجود متافیزیکی و نیز ظرفیت اندیشیدن به مسائل غیر وجودی در رابطه با وجود خود .

۲. تولید معنای شخصی: توانایی استخراج معنای شخصی و هدف از تمام تجربیات فیزیکی و روانی، مانند ظرفیت برای ایجاد و استناد هدف زندگی است.

۳. آگاهی متعالی: ظرفیت برای شناسایی ابعاد متعالی الگوهای خود (مانند تعالی خود) با دیگران و از جهان (مانند جهان غیرمادی) فیزیکی در حالات طبیعی هوشیاری، همراه با توانایی شناسایی رابطه خود با جسم است.

۴. توسعهٔ حالت هوشیاری: توانایی ورود و خروج به سطوح بالاتری از آگاهی (مانند هوشیاری کامل، آگاهی کیهانی، وحدت) و سایر حالات در اختیار خود فرد (همان‌گونه که در تفکر

1. Spiritual Quotient (SQ)
2. Noble
3. Vaughan
4. King

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

عمیق، مراقبه، نماز و غیره ایجاد می‌شود) (کینگ، ۲۰۰۸، به نقل از حمیدی و صداقت، ۱۳۹۱).

نتایج پژوهشها نشان می‌دهد که در هر دو بخش خصوصی و دولتی رابطه‌ای قوی میان مؤلفه-های هوش معنوی و رهبری تحول‌آفرین وجود دارد (عابدین و مشبکی اصفهانی،۱۳۹۱). از دیدگاه پرنده و همکاران (۱۳۹۱) امروزه سازمانهای موفق دارای کارکنان توانمند و متعهد هستند و به طور مرتب سیستمها و فرآیندهای کاری را بهبود می‌بخشند. با تغییر و تحولات گسترده در حوزه اقتصاد، سلامت و مدیریت، پارادایمهای جدیدی مانند خودکنترلی، همکاری و مشارکت، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی در سازمانها مطرح شده است. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به این نتیجه رسیدند که می‌توان ادعا کرد سازمانها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و برقراری واحدهایی جهت تنظیم منشور اخلاق حرفه ای در سازمانها و کنترل بر رعایت مفاد این منشورها، می‌توانند شاهد موفقیتهای بیشتری برای خود باشند. لازم به توضیح است که در زمینهٔ هوش معنوی داوطلبان و به‌ویژه در حوزهٔ ورزش دانش‌آموزی تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است. مقایسهٔ دو گروه داوطلبان زن و مرد برای متغیر انگیزش تنها در پژوهشهای معدودی و آن هم در حوزهٔ ورزش دانشگاهی صورت گرفته و برای متغیر هوش معنوی داوطلبان نیز تاکنون مقایسه‌ای برحسب جنسیت توسط پژوهشگران صورت نگرفته است. بنابراین این پژوهش دریچه-ای جدید در زمینه نهضت داوطلبی در آموزش و پرورش است که متولی ورزش دانش‌آموزی می-باشد.

سؤالهای تحقیق

با توجه به مطالب فوق پژوهشگران در این پژوهش در پی پاسخ به سؤالهای زیرند:

- آیا میان مؤلفه‌های انگیزش و هوش معنوی داوطلبان در ورزش دانش‌آموزی ایران رابطه-ای وجود دارد؟
- الویت ابعاد انگیزش و هوش معنوی داوطلبان در ورزش دانش‌آموزی ایران چیست؟
- آیا تفاوتی میان مؤلفه‌های ابعاد انگیزش و هوش معنوی داوطلبان در ورزش دانش‌آموزی ایران بر حسب جنسیت وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعهٔ آماری تحقیق شامل آن دسته از متخصصان یا دبیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش بود که داوطلبانه در انجمنهای ورزشی دانش‌آموزی استانها در

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

رشته‌های ورزشی گوناگون در کل کشور فعالیت می‌کردند و در ازای فعالیت خود وجه مالی دریافت نمی‌کردند یا مقدار این وجه بسیار اندک بود.

جامعه و نمونهٔ آماری

در حال حاضر دانش آموزان در ایران در ۱۳ رشتهٔ ورزشی فعالیت می‌کنند. جامعهٔ آماری تحقیق مطابق آمار اخذ شده از وزارت آموزش و پرورش در کل کشور ۸۰۶ تن بود. با توجه به وسعت تحقیق، روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای منظم و با استفاده از جدول مورگان ۲۶۰ تعیین شد.

ابزار و طرح تحقیق

پژوهشگران برای دستیابی به اهداف تحقیق با اقتباس از پرسشنامهٔ عوامل انگیزشی داوطلبان[1] اسموند و دانلوپ[2] (۲۰۰۴) و پرسشنامه‌های هوش معنوی آمرام و درایر[3](۲۰۰۸) و هیلدبرانت[4] (۲۰۱۱)، دو پرسشنامه، یکی ۳۶ سؤالی برای انگیزش داوطلبان ورزش دانش‌آموزی (در هشت بعد ارزش، توسعهٔ شغلی، تعامل اجتماعی، رسمیت، حفاظتی، عزت نفس، اجتماع و ادراک) و یکی ۲۶ سؤالی برای هوش معنوی داوطلبان ورزش دانش‌آموزی (در چهار بعد تفکر انتقادی وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعهٔ حالت هوشیاری) طراحی کردند. روایی محتوای دو پرسشنامه به تأیید ۲۰ تن از متخصصان مدیریت و روان‌شناسی ورزشی رسید. برای تعیین روایی سازهٔ[5] پرسشنامه‌ها هم از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها از دو روش شاخص آلفای کرونباخ و آزمون دونیمه‌کردن پرسشنامه‌ها و بر اساس یک نمونهٔ مقدماتی به حجم۴۰ تن، استفاده شد (جدول شماره ۱). از میان ۲۶۰ پرسشنامه ارائه شده، ۲۳۵ پرسشنامه قابل استفاده به پژوهشگر عودت داده شد که با توجه به حجم جامعهٔ آماری تعداد مناسبی برای نمونه‌ها بود. در شکل شماره یک الگوی مفهومی پژوهش را مشاهده می‌کنید.

جدول شماره ۱. میزان پایایی پرسشنامه های تعهد سازمانی و هوش معنوی داوطلبان

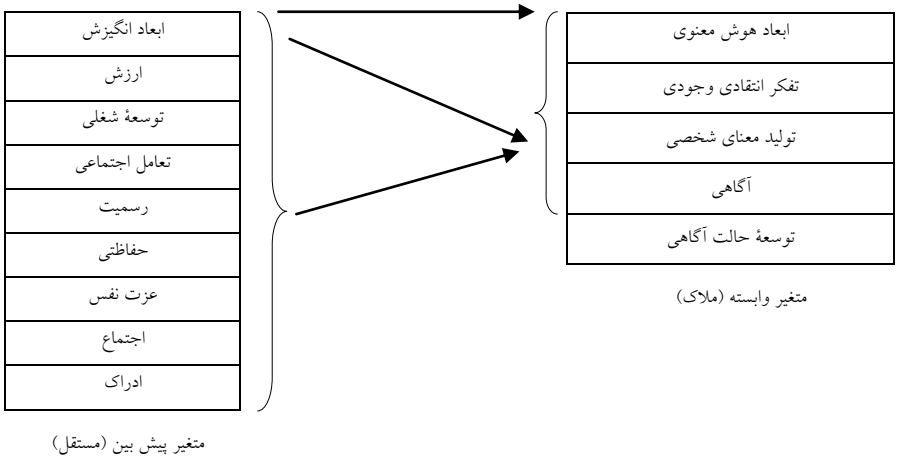
پرسشنامه	آزمون دو نیمه کردن	ضریب آلفای کرونباخ
انگیزش	پایایی نیمهٔ اول ۰/۷۸۲	۰/۸۲۲
	پایایی نیمهٔ دوم ۰/۸۲۳	
هوش معنوی	پایایی نیمهٔ اول ۰/۸۷۱	۰/۸۱۹
	پایایی نیمهٔ دوم ۰/۸۰۴	

1. Volunteer Motivation Inventory
2. Esmond & Dunlop
3. Amram & Drayer
4. Hildebrant
5. Construct validity

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از روشهای آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد و جدول توزیع فراوانی و روشهای آمار استنباطی مانند آزمون همبستگی پیرسون برای پاسخگویی به سؤال اول تحقیق، آزمون فریدمن برای پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق و آزمون تی برای گروههای مستقل به منظور پاسخگویی به سؤال سوم تحقیق بهره گیری شد. همچنین همهٔ عملیات آماری با نرم افزارهای SPSS و لیزرل[1] انجام گرفت.



شکل شماره ۱. الگوی مفهومی پژوهش

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها نیز از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شد که نتایج آن برای هر دو متغیر هوش معنوی (۰,۹۶ و سطح معناداری ۰,۳۱۶) و متغیر انگیزش (۰,۶۳ و سطح معناداری ۰,۸۱۷) گویای نرمال بودن داده‌ها بود (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها		انگیزش	هوش معنوی
تعداد		۲۳۵	۲۳۵
پارامترهای نرمال	میانگین	۳,۹۸	۳,۷۶
	انحراف معیار	۰,۴۱	۰,۳۲
بیشترین تفاوت	کامل	۰,۰۴	۰,۰۶
	مثبت	۰,۰۴	۰,۰۵
	منفی	-۰,۰۴	-۰,۰۶

1. LISREL

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

آمارهٔ کلموگروف اسمیرنف	۰,۶۳	۰,۹۶
سطح معناداری	۰,۸۱۷	۰,۳۱۶

یافته‌های پژوهش

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ۶۳,۸۳ درصد داوطلبان ورزش دانش‌آموزی مرد و ۳۶,۱۷ درصد آنان زن هستند. از این میان ۵۳,۶۲ درصد داوطلبان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴۶,۳۸ درصد فوق لیسانس هستند.

جدول شماره ۳. اطلاعات فردی داوطلبان ورزش دانش‌آموزی ایران

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۰	۶۳,۸۳	سن	۳۰تا۴۰	۱۰۷	۴۵,۵۳
					۴۰تا۵۰	۱۰۳	۴۳,۸۳
	زن	۸۵	۳۶,۱۷		بالای ۵۰	۲۵	۱۰,۶۴
تحصیلات	لیسانس	۱۲۶	۵۳,۶۲	سابقه	۱۰ تا ۱۵	۷۸	۳۳,۱۹
					۱۵ تا ۲۰	۴۷	۲۰,۰۰
	فوق لیسانس	۱۰۹	۴۶,۳۸		بالای ۲۰	۱۱۰	۴۶,۸۱

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون میان متغیر هوش معنوی و انگیزش داوطلبان برابر ۰/۴۰۲ و میزان سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ است که از ۰,۰۵ کوچک‌تر است؛ در نتیجه رابطه ای معنادار میان این دو متغیر وجود دارد. در مورد میزان رابطهٔ متغیر هوش معنوی با ابعاد انگیزش داوطلبان، رابطهٔ هوش معنوی با ابعاد ارزش، توسعهٔ شغلی، تعامل اجتماعی، حفاظتی، اجتماع و ادراک معنادار است (P <۰/۰۵).

همچنین رابطهٔ انگیزش داوطلبان تنها با عامل توسعهٔ حالت آگاهی معنادار است (P <۰/۰۵). نتایج نشان می‌دهد ارتباطی معنادار میان عامل ارزش با عوامل تفکر انتقادی، آگاهی و توسعهٔ حالت آگاهی، عامل توسعهٔ شغلی با عوامل تولید معنای شخصی و توسعهٔ حالت آگاهی، عامل تعامل با تفکر انتقادی، آگاهی و تولید معنای شخصی، عامل رسمیت با عوامل تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی و توسعهٔ حالت آگاهی، عامل حفاظتی با عوامل آگاهی و توسعهٔ حالت آگاهی، عامل عزت نفس با عوامل تفکر انتقادی و توسعهٔ حالت آگاهی، عامل اجتماع با عامل توسعهٔ حالت آگاهی و عامل ادراک با عامل توسعهٔ حالت آگاهی نیز وجود دارد (جدول شماره ۴).

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

جدول شماره ۴. ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری میان متغیرهای انگیزش و هوش معنوی

آزمون همبستگی		هوش معنوی	تفکر انتقادی وجودی	تولید معنای شخصی	آگاهی	توسعهٔ حالت آگاهی
انگیزش	R	۰.۴۰۲	۰.۱۱۵	۰.۱۲۷	۰.۱۷۶	۰.۵۸۱
	P	۰,۰۰۰**	۰.۰۷۸	۰.۰۵۲	۰.۰۰۷	۰,۰۰۰**
ارزش	R	۰.۴۵۲	۰.۲۳۵	۰.۱۵۶	۰.۳۰۴	۰.۴۷۲
	P	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰.۰۱۷	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**
توسعهٔ شغلی	R	۰.۲۷۶	۰.۱۸۱	۰.۲۵۱	۰.۰۶۷	۰.۱۹۲
	P	۰,۰۰۰**	۰.۰۰۵	۰,۰۰۰**	۰.۳۰۴	۰.۰۰۳*
تعامل اجتماعی	R	۰.۳۷۲	۰.۵۰۷	۰.۳۶۸	۰.۳۱۵	۰.۱۵۹
	P	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰.۰۱۴
رسمیت	R	۰.۱۵۱	۰.۳۷۴	۰.۲۴۹	۰.۲۴۲	۰.۳۹۱
	P	۰.۰۲۱	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**	۰,۰۰۰**
حفاظتی	R	۰.۱۶۴	۰.۰۶۳	۰.۰۴۵	۰.۱۸۰	۰.۲۳۷
	P	۰.۰۱۲*	۰.۳۳۸	۰.۴۹۲	۰.۰۰۶*	۰,۰۰۰**
عزت نفس	R	۰.۱۱۳	۰.۱۶۴	۰.۰۶۴	۰.۰۵۴	۰.۵۰۵
	P	۰.۰۸۳	۰.۰۱۲*	۰.۳۳۱	۰.۴۰۷	۰,۰۰۰**
اجتماع	R	۰.۲۴۷	۰.۱۱۴	۰.۰۱۳	۰.۰۸۱	۰.۶۲۴
	P	۰,۰۰۰**	۰.۰۸۰	۰.۸۴۵	۰.۲۱۵	۰,۰۰۰**
ادراک	R	۰.۳۵۸	۰.۱۷۸	۰.۱۱۱	۰.۱۸۸	۰.۴۳۳
	P	۰,۰۰۰**	۰.۰۰۶	۰.۰۹۰	۰.۰۰۴	۰,۰۰۰**

** معناداری در سطح P <۰/۰۱ و * معناداری در سطح P <۰/۰۵

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که میان رتبه بندی ابعاد انگیزش داوطلبان تفاوتی معنادار وجود دارد (P <۰/۰۱ و ۱۵۶/۶۸ $=\chi^2$) و عامل اجتماع بالاترین رتبه و عامل توسعهٔ شغلی کمترین رتبه را دارد. همچنین میان رتبه بندی ابعاد هوش معنوی تفاوت معنادار وجود دارد (P <۰/۰۱ و ۸۲/۰۶ $=\chi^2$) و تفکر انتقادی وجودی بالاترین رتبه و توسعهٔ حالت آگاهی کمترین رتبه را دارد (جدول شماره ۵).

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

جدول شماره ۵. نتایج آزمون فریدمن برای متغیرهای انگیزش و هوش معنوی

انگیزش	میانگین رتبه	هوش معنوی	میانگین رتبه
توسعهٔ شغلی	۳.۰۴	توسعهٔ حالت آگاهی	۲,۱۰
رسمیت	۳.۸۱	آگاهی	۲,۱۹
حفاظتی	۴.۳۱	تولید معنای شخصی	۲,۷۰
ارزش	۴.۶۸	تفکر انتقادی وجودی	۳,۰۲
عزت نفس	۴.۸۸		
تعامل اجتماعی	۴.۹۲		
ادراک	۵.۱۷		
اجتماع	۵.۱۸		
آزمون فریدمن برای انگیزش		آزمون فریدمن برای هوش معنوی	
کای دو	۱۵۶.۶۸	کای دو	۸۲,۰۶
df	۷	df	۳
p	** ۰,۰۰۰	p	** ۰,۰۰۰

N=۲۳۵ P<۰/۰۱ و ** P<۰/۰۵ *

جدول شماره ۶. مقایسهٔ دو گروه داوطلب زن و مرد در متغیر هوش معنوی

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون برابری واریانس		آزمون برابری میانگین		
					F	سطح معناداری	T	df	سطح معناداری
تفکر انتقادی وجودی	مرد	۱۵۰	۴,۰۳	۰,۴۴	۴,۱۰	۰,۰۴۴	۳,۳۷	۱۶۰	*۰,۰۰۱
	زن	۸۵	۳,۸۲	۰,۴۸					
تولید معنای شخصی	مرد	۱۵۰	۳,۷۹	۰,۵۱	۴,۷۹	۰,۰۳۰	۱,۷۵	۱۵۱	۰,۰۸۲
	زن	۸۵	۳,۹۲	۰,۶۰					
آگاهی	مرد	۱۵۰	۳,۷۵	۰,۳۹	۴,۰۲	۰,۰۴۶	۳,۳۰	۱۵۴	*۰,۰۰۱
	زن	۸۵	۳,۵۵	۰,۴۵					
توسعهٔ حالت آگاهی	مرد	۱۵۰	۳,۶۴	۰,۵۶	۰,۴۶	۰,۴۹۹	۱,۹۹	۲۳۳	*۰,۰۴۸
	زن	۸۵	۳,۴۹	۰,۵۲					
هوش معنوی	مرد	۱۵۰	۳,۸۰	۰,۳۰	۴,۷۰	۰,۰۳۱	۲,۳۰	۱۵۱	*۰,۰۲۳
	زن	۸۵	۳,۷۰	۰,۳۵					

** معناداری در سطح ۰/۰۱> P و * معناداری در سطح ۰/۰۵> P

نتایج آزمون T مستقل برای مقایسهٔ دو گروه زن و مرد داوطلب برای متغیر هوش معنوی نشان داد که سطوح معناداری در متغیر تولید معنای شخصی از مقدار بحرانی ۰,۰۵ بیشتر است و در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود و تفاوتی معنادار میان دو گروه زن و مرد وجود ندارد. در مورد

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

متغیرهای تفکر انتقادی وجودی و آگاهی و توسعهٔ حالت آگاهی و متغیر کلی هوش معنوی سطح معناداری از ۰,۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد میان زن و مرد در این متغیرها تفاوتی معنادار وجود دارد. همچنین میانگین گروه مردها از گروه زنها بیشتر است (جدول شماره ۶).

همچنین نتایج آزمون T مستقل دو گروه زن و مرد داوطلب برای متغیر انگیزش داوطلبان نشان می‌دهد که سطوح معناداری در تمامی متغیرهای انگیزش از مقدار بحرانی ۰,۰۵ بیشتر است و در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود و تفاوتی معنادار میان دو گروه زن و مرد مشاهده نمی‌شود. در مورد متغیرهای حفاظتی و توسعهٔ شغلی سطح معناداری از ۰,۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد میان زن و مرد در این دو متغیر تفات وجود دارد و میانگین گروه زنها به طور معناداری از گروه مردها در این دو متغیر بیشتر است (جدول شماره ۷).

جدول شماره ۷. مقایسهٔ دو گروه داوطلب زن و مرد در متغیر انگیزش داوطلبان

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون برابری واریانس		آزمون برابری میانگین		
					F	سطح معناداری	T	df	سطح معناداری
ارزش	مرد	۱۵۰	۴.۰۰	۰.۷۵	۱۲.۶۴	۰.۰۰۰	۰.۰۵	۲۰۹	۰.۹۶۴
	زن	۸۵	۴.۰۰	۰.۵۹					
توسعهٔ شغلی	مرد	۱۵۰	۳.۳۷	۰.۸۶	۰.۸۷	۰.۳۵۱	۲.۷۸	۲۳۳	* ۰.۰۰۶
	زن	۸۵	۳.۶۹	۰.۷۷					
تعامل اجتماعی	مرد	۱۵۰	۴.۱۷	۰.۶۸	۴.۳۸	۰.۰۳۷	۰.۵۳	۱۹۵	۰.۵۹۴
	زن	۸۵	۴.۲۱	۰.۵۹					
رسمیت	مرد	۱۵۰	۳.۸۱	۰.۵۵	۵.۰۰	۰.۰۲۶	۰.۴۷	۱۵۱	۰.۶۳۶
	زن	۸۵	۳.۸۵	۰.۶۶					
حفاظتی	مرد	۱۵۰	۳.۹۰	۰.۴۸	۲.۷۱	۰.۱۰۱	۲.۷۹	۲۳۳	* ۰.۰۰۶
	زن	۸۵	۴.۰۷	۰.۴۱					
عزت نفس	مرد	۱۵۰	۴.۱۱	۰.۷۲	۱.۳۴	۰.۲۴۸	۰.۱۲	۲۳۳	۰.۹۰۱
	زن	۸۵	۴.۰۹	۰.۷۸					
اجتماع	مرد	۱۵۰	۴.۱۱	۰.۷۸	۲.۴۳	۰.۱۲۰	۱.۱۴	۲۳۳	۰.۲۵۷
	زن	۸۵	۴.۲۲	۰.۷۱					
ادراک	مرد	۱۵۰	۴.۰۹	۰.۸۰	۳.۰۰	۰.۰۸۵	۰.۴۹	۲۳۳	۰.۶۲۴
	زن	۸۵	۴.۱۴	۰.۷۵					
انگیزش	مرد	۱۵۰	۳.۹۴	۰.۴۲	۴.۳۸	۰.۰۳۷	۱.۶۶	۱۸۶	۰.۰۹۹
	زن	۸۵	۴.۰۳	۰.۳۹					

** معناداری در سطح ۰/۰۱> P و * معناداری در سطح ۰/۰۵> P

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت نقش نهضت داوطلبی در ورزش، هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط میان هوش معنوی و انگیزه داوطلبان در انجمنهای ورزشی وزارت آموزش و پرورش به منزلهٔ یک منبع ارزشمند انسانی در ورزش دانش‌آموزی ایران بود. جامعهٔ آماری این تحقیق نیز شامل مسئولان انجمنهای ورزشی استانی مدارس در کل کشور بود که به صورت داوطلبانه در انجمنها فعالیت می-کردند.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه ای معنادار میان متغیر هوش معنوی و انگیزش داوطلبان وجود دارد. می‌توان گفت از آنجایی که محیطهای ورزشی از مکانهایی محسوب می‌شوند که نوعی پاکی، تقدس و جوانمردی بر آنها حاکم است و نهضت داوطلبی نیز یک امر خیرخواهانه است، داوطلبانی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند کار داوطلبانه خود را با انگیزش و کیفیت بیشتری انجام می‌دهند. در این مورد نیز با احتیاط می‌توان گفت که مبهم بودن مفهوم هوش معنوی (پرنده و همکاران ،۱۳۹۰) سبب شده است که تحقیقات اساسی در حوزهٔ داوطلبان انجام نشود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر این بود که اولویت ابعاد انگیزش داوطلبان ورزش دانش‌آموزی به ترتیب شامل اجتماع، ادراک، تعامل اجتماعی، عزت نفس، ارزش، حفاظتی، رسمیت و توسعهٔ شغلی است. محرم زاده و همکاران (۱۳۸۸) نخستین عامل مؤثر در انگیزهٔ داوطلبان را عامل حمایت از خانواده، محرم زاده و افروزه (۱۳۸۷) عامل رسمیت، افروزه و همکاران (۱۳۹۰) عامل حمایت از خانواده و غفوری و همکاران (۱۳۹۱) عامل هدفمندی می‌دانند. نتایج این تحقیق با نتایج بسیاری از مطالعات مشابه که بیشتر در حوزهٔ ورزش دانشگاهی یا ورزش حرفه‌ای صورت گرفته است همخوانی نداشت که نشانهٔ تفاوت بسیار زیاد مدیریت داوطلبان در ورزش دانش‌آموزی است (وانگ[1] ،۲۰۰۲؛ دورش[2] و همکاران،۲۰۰۲؛ میگر[3]،۲۰۰۷؛ هوی و همکاران، ۲۰۰۸؛ بنگ[4] و همکاران، ۲۰۱۳؛ براون و همکاران،۲۰۱۱؛ رینگت[5] و همکاران،۲۰۱۴).

اجتماع توصیف کنندهٔ وضعیتی است که یک داوطلب تلاش می‌کند به صورت اصولی بر افراد دیگر (مانند دوستان یا آشنایان) تأثیرگذار باشد. مارتا و همکاران (۲۰۰۶) دومین عامل داوطلب‌گرایی را عامل اجتماع معرفی کردند. از دیدگاه کیونسو و همکاران (۲۰۱۳) نیز انگیزه‌های

1. Wang
2. Dorsch
3. Meagher
4. Bang
5. Ringuet

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

اجتماعی، تفریحی، مادی، شخصی (دوست داشتن خود)، هدفمندی و محرکهای بیرونی در انگیزه‌های داوطلبان رویدادهای ویژه ورزشی تأثیرگذار هستند که نتایج این محققان با نتایج تحقیق حاضر تا حدودی همخوانی دارد.

ادراک وضعیتی را توصیف می‌کند که داوطلبان ادراکشان از خود را توسعه می‌دهند، یا اینکه دیگران به آنها کمک می‌کنند که مفهوم داوطلبی را درک کنند. امتیاز بالا در این بخش، تمایل قوی برای یادگیری تجربیات داوطلبی نشان می‌دهد (کلاری و همکاران ،۱۹۹۲). کیم و همکاران (۲۰۱۰) ادراک را دومین عامل انگیزشی داوطلبان ورزشی می‌دانند که به نتایج این تحقیق نزدیک است.

تعامل اجتماعی توصیف‌کنندۀ وضیعتی است که یک داوطلب به ویژه از جو اجتماعی فعالیت داوطلبانه لذت می‌برد. آنها از فرصت ایجاد شبکه‌های اجتماعی و تعامل با دیگر مردم لذت می‌برند. امتیاز بالا نشان دهندۀ یک تمایل قوی برای مواجه شدن با مردم و ایجاد دوستی با آنها از طریق فعالیت داوطلبانه است (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). به نظر می‌رسد که ورزش دانش‌آموزی فرصتی گران‌بها برای ارتقای روابط اجتماعی داوطلبان با دیگران باشد.

عزت نفس توصیف‌کننده وضعیتی است که یک داوطلب تلاش می‌کند با فعالیت داوطلبانه عزت نفس یا احساس با ارزش بودن را توسعه دهد. امتیاز بالا در این متغیر نشان‌دهندۀ این است که یک داوطلب با انجام دادن فعالیت داوطلبانه احساس بهتری نسبت به خودش می‌یابد (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). آلن و شاو[1] (۲۰۰۹) نیز بر انگیزه‌های درونی مانند عزت نفس در فعالیتهای داوطلبانه تأکید می‌کنند که با نتایج این تحقیق تا حدودی همخوانی دارد.

ارزش توصیف‌کنندۀ وضعیتی است که یک داوطلب با دورنمای زندگی خود قادر است بر اساس اعتقادات راسخ خود و اهمیت یاری رساندن به دیگران فعالیت کند. امتیاز بالا در این متغیر نشان می‌دهد که یک داوطلب برای کمک به دیگران تنها به دلیل نفس عمل کمک کردن انگیزه دارد (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). نتایج این تحقیق در عامل ارزش با نتایج پژوهشهای وانگ (۲۰۰۲)، اسموند و دانلوپ (۲۰۰۴)، مارتا و همکاران (۲۰۰۶) و کیم و همکاران (۲۰۱۰) که عامل ارزش را مهم‌ترین عامل برای داوطلبی می‌دانند همخوانی ندارد. همچنین در پژوهش محرم زاده و افروزه (۱۳۸۷) عامل ارزش کمترین اهمیت را داشت. می‌توان گفت قرار گرفتن عامل ارزش به عنوان پنجمین عامل انگیزشی حکایت از آن دارد که هنوز داوطلبان ورزش دانش‌آموزی مطابق با

1. Allen & Shaw

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

ارزشهای نهادینه شده در جامعهٔ ورزشی فعالیت داوطلبانه را نپذیرفته‌اند و این امر به توجه ویژهٔ مدیران برای آموزش و فرهنگ سازی فعالیت داوطلبانه با برنامه‌ای هدفمند نیازمند است.

عامل حفاظتی توصیف‌کنندهٔ وضعیتی است که یک داوطلب از فعالیت داوطلبانه به مثابه وسیله‌ای برای رها شدن از احساسات منفی در مورد خود استفاده می‌کند. امتیاز بالا در این بخش نشان می‌دهد که یک داوطلب، با فعالیت داوطلبانه از احساس منفی رها می‌شود و یا آن را فراموش می‌کند (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). در پژوهشهای (کلاری و همکاران (۱۹۹۲) و کیم و همکاران (۲۰۱۰) عامل حفاظتی در رده‌های آخر عوامل انگیزشی قرار دارد و نتایج تحقیقات آنها تا حدودی با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

عامل رسمیت توصیف‌کنندهٔ وضیعتی است که یک داوطلب از رسمیت فعالیت داوطلبانه لذت می‌برد. آنها از مهارتهای خود لذت می‌برند و همکاریشان رسمیت می‌یابد و همین عامل به آنها به عنوان داوطلب انگیزه می‌دهد. امتیاز بالا در این متغیر نشان می‌دهد که یک تمایل قوی برای رسمیت در کار وجود دارد (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). قرار گرفتن این عامل در رده هفتم نشان می‌دهد که چون اکثر داوطلبان ورزش دانش‌آموزی در استخدام آموزش و پرورش هستند و محیطهای ورزش دانش‌آموزی نیز اغلب محیطهایی دوستانه است نیازی به وجود رسمیت در فعالیت داوطلبانه خود نمی‌بینند.

عامل انگیزشی آخرین عامل توسعهٔ شغلی است که توصیف‌کنندهٔ وضعیتی است که یک داوطلب به دلیل به دست آوردن جنبه‌های تجربیات و مهارتهای شغلی و پیدا کردن شغل، فعالیتهای داوطلبانه را انجام می‌دهد. امتیاز بالا در این متغیر نشان می‌دهد که تمایلی مثبت برای به دست آوردن تجربیات ارزشمند برای استخدام شغلی داوطلبانه و ارتباطات شغلی وجود دارد (کلاری و همکاران،۱۹۹۲). در بسیاری از پژوهشها عامل توسعهٔ شغلی در رده‌های بالاتر قرار دارد (غفوری و همکاران،۱۳۹۱؛ اسموند و دانلوپ، ۲۰۰۴) که نشان از تفاوت انگیزه‌های داوطلبان ورزش دانشگاهی، حرفه ای و ورزش دانش‌آموزی دارد.

به طور کلی می‌توان گفت که افراد با انگیزه‌های متفاوت در ورزش دانش‌آموزی مشارکت داوطلبانه دارند و توجه به نیازها و انگیزه‌های آنها از سوی مدیران ورزشی می‌تواند سطح کیفی و کمی مشارکت آنان را بهبود ببخشد.

در مورد اولویت ابعاد هوش معنوی، نتایج نشان داد که تفکر انتقادی وجودی داوطلبان بالاترین رتبه و توسعهٔ حالت آگاهی آنان کمترین رتبه را دارد و این بدان معناست که برای داوطلبان ظرفیت

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

اندیشیدن به مسائل غیر وجودی دربارهٔ خود، واقعیت، جهان، فضا و زمان اهمیت دارد (کینگ، ۲۰۰۸). مدیران ورزش دانش‌آموزی می‌توانند با ایجاد محیطی فرهنگی و همچنین برگزاری کرسیهای هم اندیشی در زمینهٔ نهضت داوطلبی از این ظرفیت برای توسعه نهضت داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی استفاده کنند.

قرار گرفتن توسعهٔ حالت آگاهی (هوشیاری) در رتبهٔ آخر می‌تواند نشانهٔ این باشد که الزاماً داوطلبان ورزش دانش‌آموزی دارای دید معنوی و مذهبی نسبت به فعالیت داوطلبانه نیستند و عوامل تولید معنای شخصی و آگاهی، از اهمیت بیشتر برخوردار است.

نتایج مقایسهٔ دو گروه زن و مرد داوطلب برای متغیر هوش معنوی نشان داد که در تمامی ابعاد هوش معنوی به غیر از متغیر تولید معنای شخصی تفاوتی معنادار وجود دارد و میانگین گروه مردها از گروه زنها بیشتر است. با احتیاط می‌توان گفت که این بدان معناست که مردان داوطلب از هوش معنوی بیشتری برخوردارند و نسبت به فعالیت داوطلبانهٔ خود نگاهی نقادانه‌تر و آگاهانه‌تر دارند. همچنین، تفاوتی معنادار میان دو گروه زن و مرد داوطلب برای متغیر انگیزش وجود نداشت. این نشان‌دهندهٔ آن است که انگیزه‌های فعالیت داوطلبانه در ورزش دانش‌آموزی برای نیروهای مرد و زن تا حدودی یکسان است و این نکته برای مدیریت آنان بسیار حایز اهمیت است. تنها در عوامل توسعهٔ شغلی و حفاظتی تفاوت معنادار وجود داشت و میانگین گروه زنها از گروه مردان بالاتر بود. این بدان معناست که داوطلبان زن با فعالیت داوطلبانه در ورزش دانش‌آموزی بیشتر در پی به دست آوردن جنبه‌های تجربی و مهارتهای شغلی و رها شدن از احساسات منفی هستند. نتایج این تحقیق در مورد عامل توسعهٔ شغلی با نتایج تحقیق محرم زاده و افروزه (۱۳۸۷) همخوانی نداشت.

در پایان تأکید می‌شود که مطالعات حاکی از ضعف بزرگ در مدیریت داوطلبان به ویژه در سطح کلان است و در حوزهٔ ورزش دانش‌آموزی نیز برنامه‌ای هدفمند در زمینهٔ مدیریت نظام‌مند و تقویت ماندگاری داوطلبان وجود ندارد.

پیشنهادهای کاربردی

- پیشنهاد می‌شود مدیران ورزش دانش‌آموزی در آموزش و پرورش به ایجاد ساختاری هدفمند برای مدیریت داوطلبان ورزشی مبادرت ورزند. چنین ساختاری می‌تواند باعث حفظ و نگهداری داوطلبان و بهبود کیفیت کاری آنان شود.
- پیشنهاد می‌شود مدیران ورزش دانش‌آموزی در آموزش و پرورش با برگزاری نشستهای مستمر با داوطلبان، تحت عنوان اتاق فکر داوطلبان ورزش دانش‌آموزی از ظرفیت

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

ایده‌های نیروهای داوطلبی به منظور اجرای برنامه‌های تربیت بدنی در مدارس استفاده کنند.

- پیشنهاد می‌شود با توجه به برگزاری المپیاد ورزشی درون- مدرسه ای در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به عنوان نخستین حرکت هوشمندانه در جهت نهضت داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی ایران، محققان و مدیران ورزشی با مطالعات و پژوهشهای بیشتر در این حوزه نسبت به تدوین منشور نظام‌مند نهضت داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی اهتمام بورزند.
- پیشنهاد می‌شود آیین‌نامه‌ها و مقرراتی در وزارت آموزش و پرورش وضع شود که مشوق حضور و نوآوری داوطلبان ورزش دانش آموزی باشد.
- پیشنهاد می‌شود مدیران ورزش دانش‌آموزی در آموزش و پرورش با برگزاری کلاسهای آموزشی برای متخصصان، دانش‌آموزان، اولیای آنان و داوطلبان ورزشی با دید بلند مدت، فرهنگ داوطلبی در ورزش دانش‌آموزی را نهادینه سازند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

منابع

ابراهیمی، سیدعلیرضا؛ حلاجیان، ابراهیم و میربلوک بزرگی، شایسته. (۱۳۹۲). هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تاثیر آن بر اخلاق حرفه ای آنان. *نشریه مدیریت فرهنگی*، ۱۹ (۷)، ۴۱-۵۲.

افروزه، محمد صادق؛ محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میر محمد و افروزه، محسن. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل انگیزش، ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش. *پژوهش‌های مدیریت ورزشی*، ۱۱، ۱۶۵-۱۸۱.

اندام، رضا؛ همتی نژاد، مهر علی؛ حمیدی، مهرزاد؛ رمضانی نژاد، رحیم و کاظم نژاد، انوشیروان . (۱۳۸۸). بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش. *فصلنامه المپیک*، سال هفدهم، شماره ۳ (پیاپی ۴۷)، ۱۰۵ – ۱۱۶.

باقری، یوسف؛ اسدی، حسن و حمیدی، مهرزاد .(۱۳۸۹). تحلیل عوامل موثر بر انگیزه داوطلبی در انجمن‌های ورزش دانشجویی دانشگاه تهران. *مجله مدیریت ورزشی*، شماره ۶ ، ۸۵ ـ ۱۰۰.

پرنده، اکرم؛ ایزدی، احمد؛ عبادی، عباس و قنبری، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان های نظامی. *نشریه روانشناسی نظامی*، ۶(۲)، ۶۹-۷۸.

حمیدی، فریده و صداقت، حسین. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای هوش معنوی دانش‌آموزان دوره متوسطه براساس جنسیت و پایه تحصیلی. *نشریه زن در فرهنگ و هنر*، ۴ (۴)، ۷۵-۸۸.

سهرابی، فرامرز. (۱۳۸۸). هوش معنوی، هوش انسانی . *فصلنامهٔ روانشناسی نظامی*، ۱(۱)، ۶۳-۶۶.

عابدین، بهاره و مشبکی اصفهانی، اصغر .(۱۳۹۱). هوش معنوی، ابزار تحول آفرینی رهبران سازمان (مطالعه موردی در شرکت ملی نفت جمهوری اسلامی ایران). *نشریه بهبود مدیریت*، ۶(۱)، ۴-۳۰.

غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). هوش معنوی. *فصلنامهٔ علمی ـ پژوهشی اندیشهٔ نوین دینی*، ۳(۱۰)، ۱۲۵-۱۴۷.

غفوری، فرزاد؛ اندام، رضا؛ منتظری، امیر و حنیفی، سمیرا .(۱۳۹۱). انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی. *پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۲ (۳)، ۱۰۵-۱۱۶.

محرم‌زاده، مهرداد و افروزه، محمد صادق .(۱۳۸۷). بررسی عوامل انگیزش نیروهای داوطلبی در ورزش دانشگاهی. *نشریه پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۱۹، ۱۴۳-۱۵۶.

محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد و افروزه، محمد صادق .(۱۳۸۸). انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش. *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۱، ۵۱-۶۵.

Allen, J.B., & Shaw, S. (2009). Everyone rolls up their sleeves and mucks in: Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Journal of Sport Management Review, 12*(2), 79-90.

Amram, Y., & Dryer, D. C. (2008). *The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and preliminary validation.* Paper presented at the 116th Annual Conference of the American Psychological Association, Boston, MA, August, 14-17, 2008.

Bang, H., Ross, S., Reio, T.G. Jr. (2013). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development, 32*(1), 96-112.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

Brown, A., Tidey, A., & Ferkins, L. (2011). Sport event volunteers or paid crew: Their impacts on social capital production. In H. Gammelsaeter & G. Bielons (Eds.), *Book of abstracts of the 19th European Association for Sport Management Conference* (pp. 483-484). Barcelona, Spain: GB Creation & Advice Consulting.

Chelladuri, P. (2005). *Human resource management in sport and recreation* (2nd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics Publication.

Clary, E.G., Synder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership, 2*(4), 333-350.

Dorsch, D. K., Riemer, H.A., Sluth, V., Paskevich, D.M., & Chelladurai, P. (2002). *Volunteer motivation: What drives sport volunteers.* Available at http://www.nonprofitscan.ca.

Esmond, J., & Dunlop, P. (2004). *Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteer in Western Australia*. Perth, Western Australia: Clan Wa Inc., pp. 1-82.

Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G.D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction and management at elite sporting competition. *Journal of Sport Management, 12*(4), 288-300.

Hildebrant, S.L. (2011). *Spiritual intelligence: Is it related to a leader's level of ethical development?* Unpublished doctoral Dissertation, Florida State University, Tallahassee.

Hoye, R., Cuskelly, G., Taylor, T., & Darcy, S. (2008). Volunteer motives and retention in community sport: A study of Australian rugby clubs. *Australian Journal on Volunteering, 13*(2), 40-48.

Keunsu, H., Quarterman, J., Strigas, E., Jaehyn, H., & Seungbum, L. (2013). Committed sport event volunteers. *Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance, 8*(2), 45-54.

Kim, M.**,** Zhang, J.J., & Connaughton, D. (2010). Modification of the volunteer function inventory for application in youth sports. *Sport Management Review, 13*(3), 25-38.

King, D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure.* Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario.

Marta, E., Guglielmetti, C., & Pozzi, M. (2006). Volunteerism during young adulthood: An Italian investigation into motivational patterns. *Voluntas*, 17, 221-232.

Meagher, B. (2007). *Volunteerism with special olympics*. MA thesis, Royal Roads University, Canada.

Noble, K.D. (2000). Spirituality intelligence: A new frame of mind. *Spirituality and Giftedness, 9*(2), 1-29.

Park, S-K., & Kim, M. (2013). Development of a hierarchical model of sport volunteer's organizational commitment. *European Sport Management Quarterly, 13*(1), 94-109.

Ringuet-Riot, C., Cuskelly, G., Auld, C., & Zakus, D. (2014). Volunteer roles, involvement and commitment in voluntary sport organization: Evidence of core and peripheral volunteers. *Journal of sport in society, 17*(1), 116-133.

Silverberg, K.E., Marshal, E.K., & Ellis, G.D. (2001). Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation. *Journal of Park and Recreation Administration, 19*(1), 79-92.

Strigas, A. (2001). *The assessment of motives and the development of a typology of motivational factors for volunteers in marathon running events*. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, Tallahassee.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]

Vaughan, F. (2003). What is spiritual intelligence?. *Journal of Humanistic Psychology, 42*(2), 16-33.

Wang, P.Z. (2002). Motivations for sports volunteerism: Theory and measurement. *Society for Consumer Psychology 2002 Winter Conference Proceedings*, Society for Consumer Psychology, Austin, Texas, USA, pp. 132-133.

Wicker, P., & Hallmann, K. (2013). A multilevel framework for investigating the engagement of sport volunteers. *European Sport Management Quarterly, 13*(1), 110-139.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-25]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1394.31.4.6.1]