

## بررسی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار

حمید شفیق زاده<sup>۱\*</sup>، سعید گیلوری<sup>۲</sup>

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۱/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۰

### Investigation of the relationship between participation in decision-making and organizational citizenship behavior with the organizational identity in sports coaches of Garmsar city

Hamid Shafizadeh<sup>1\*</sup>, Saeed Gilvari<sup>2</sup>

1- Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar 2- Ph. D. Student in Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar

Received: (2018/02/09)

Accepted: (2018/04/18)

#### Abstract

This study was formed to investigate the relationship between participation in decision-making and organizational citizenship behavior with the organizational identity in sports coaches of Garmsar city. The study design was descriptive and correlational. Statistical society consisted of teachers and coaches of sports schools, trainers and sports experts in Garmsar city, Among them 200 were selected by random sampling and were tested. Research tools included Cheney corporate identity (1983), Mykayly chnk and Lndstrvm Participation in decision-making (2006) and Lee and Allen organizational citizenship behavior (2002) questionnaires. To analyze the data, correlation and regression analysis were used. The results showed, there is a significant correlation between participation in decision-making and organizational citizenship behavior with Corporate identity. Also, corporate identity can be predicted through citizenship behavior and Participation in decision-making. At the same time, there is a significant relationship between membership, loyalty and similarity whit participation in decision-making and organizational citizenship. Thus, by increasing the participation of employees in management decisions and improved organizational behaviors sense of corporate identity can be promoted.

#### Keywords

participation in decision-making, organizational citizenship behavior, organizational identity, sports coaches, Garmsar

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی با هویت سازمانی در میان مربیان ورزش شهرستان گرمسار شکل گرفت. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان و مربیان ورزش مدارس و مربیان و کارشناسان ورزشی در شهرستان گرمسار بود که تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش نیز شامل پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳)، پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری میکایلی چنگ و لندستروم (۲۰۰۶) و پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی لی و آلن (۲۰۰۲) بودند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد، میان مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار مدنی با هویت سازمانی رابطه همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین امکان پیش‌بینی هویت سازمانی از طریق رفتار مدنی و مشارکت در تصمیم‌گیری وجود دارد. در عین حال، میان مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار مدنی سازمانی با خرده مقیاس‌های عضویت، وفاداری و شباهت رابطه معناداری وجود دارد. از این رو با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیران و ارتقا رفتارهای سازمانی در آنان می‌توان احساس هویت سازمانی را در آنان ارتقا داد.

#### واژه‌های کلیدی

مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی، هویت سازمانی، مربیان ورزشی، گرمسار

\* نویسنده مسئول: حمید شفیق زاده

\*Corresponding Author: Hamid Shafizadeh

## مقدمه

مفهوم هویت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. چرا که به‌عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شود. برخی پژوهشگران معتقدند از آنجا که هویت سازمانی اعضای یک سازمان برای کارکرد مؤثر آن لازم است، باید به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان مدنظر قرار گیرد (۲۴). چرا که در معنادگی به تجارب، سازماندهی افکار و اخذ تصمیمات نقش مهمی ایفا می‌کند و از لحاظ نظری و تجربی با نگرش‌ها، رفتارها و پیامدهای کاری مرتبط است. هویت برای فرد، کیفیتی است که او را از افراد دیگر متمایز می‌سازد. این هویت از طریق ظاهر، رفتار و ارزش‌های شخص مشخص می‌شود. این مفهوم در سازمان نیز صادق است. هویت مثبت در سازمان می‌تواند از بروز پدیده‌ای به نام انزوای درونی افراد جلوگیری نماید (۵). هویت سازمانی نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از ساز و کارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث به وجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجهه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید (۲۱). امروزه محیط‌های سازمانی، اغلب با تغییراتی مانند آشفتگی و اغتشاش فوق‌العاده، پیچیدگی، سرعت و رقابت و تغییر انقلابی توصیف می‌شود. لذا امروزه سازمانها بایستی خودشان را در وضعیتی قرار دهند تا بتوانند به تقاضای مخاطبین خود پاسخ دهند. برای انجام این عمل، کارکنانی که تقاضای مخاطبین را دریافت می‌کنند، باید در عمل توانایی آن را داشته باشند تا بتوانند هر کاری که برای رضایت و ایجاد نگرش مثبت در آنها لازم است، انجام دهند (۲۳).

مربیان و معلمان ورزشی با توجه به ماهیت و نوع شغل خود، نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش و مهارت‌های دانش‌آموزان و ورزشکاران دارند. از سوی دیگر با توجه به کمبود مربیان و معلمان ورزشی متخصص، عدم دقت در زمینه جذب و به کارگیری افراد متخصص، با انگیزه، توانمند، متعهد و با هویت سازمانی بالا، می‌تواند بر کیفیت عملکرد و در نتیجه مهارت‌های جسمی و رفتاری دانش‌آموزان و ورزشکاران داشته باشد.

یکی از عوامل مهمی که در توانمندسازی مربیان ورزشی مؤثر می‌باشد، میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به ویژه تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حوزه کاری آنهاست. با مشارکت

دادن مربیان در تصمیم‌گیری‌ها، این احساس در آنها به وجود می‌آید که از نقش و جایگاه ارزشمندی برخوردار هستند. در این صورت آنها، وجودشان را در کار خود مهم ارزیابی کرده و احساس توانمندی می‌کنند (۱۶).

مشارکت باعث می‌شود تا افراد نه صرفاً از نظر جسمانی، بلکه از نظر فکری و روحی درگیر سازمان خود شوند و در چنین شرایطی جنبه روانی حتی بر جنبه جسمانی غلبه دارد. در چنین موقعیتی فرد در برابر وجدان و شخصیت خود احساس مسئولیت کرده و مشارکت را باور می‌کند. مشارکت مربیان ورزشی در تصمیم‌گیری در عین حال باعث می‌شود آنها داوطلبانه در کارها شرکت کنند و از توانایی‌ها و استعدادهای خود جهت پیشبرد اهداف تعیین شده، حداکثر استفاده را نمایند (۲۶). ارزش واقعی مشارکت بنا بر نظر رضائیان (۱۳۹۴) خلاقیت، ابتکار و نوآوری افراد است. در عین حال، با افزایش مشارکت و فعالیت‌های گروهی، در سازمان‌ها اصل برابری ایجاد شده و شکاف طبقاتی از بین می‌رود و به افراد فرصت داده می‌شود تا در سرنوشت خود و مجموعه‌شان دخیل باشند؛ به گونه‌ای که افراد در نهایت این حس را می‌کنند که مدیریت اصلی در دستان آنهاست.

توجه به مشارکت مربیان در تصمیم‌گیری‌ها سبب می‌شود که مدیران و مسئولین مرتبط بتوانند از خرد جمعی افراد استفاده کرده و راه‌حل‌های منطقی‌تر و کارآمدتری را جهت دستیابی به اهداف و برنامه‌های خود طراحی و تدوین نمایند (۱۰). در واقع بنا بر تحقیقات انجام شده، مدیریت مشارکتی ابزار مناسبی است که می‌تواند زمینه‌ساز توسعه و پیشرفت یک سازمان بوده و انگیزه کارکنان را جهت حضور فعال در سازمان افزایش دهد (۱۵).

در سال‌های اخیر، بیشتر سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای جذب مشارکت کارکنان به عنوان نیروی کارآمد سازمانی در پیشبرد اهداف خود بوده‌اند. در این میان، می‌توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوشی اشاره کرد که افراد در ازای انجام آن، پاداشی دریافت نمی‌کنند. لذا محققین به مطالعه هر چه بیشتر این رفتارها که آن را رفتار مدنی نامیده‌اند، می‌پردازند. این مقوله به رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و علاوه بر اینکه کارایی و اثربخشی عملکرد را افزایش می‌دهند، مستقیماً و به صورت صریح از طریق نظام رسمی پاداش، تشویق نمی‌شوند؛ بر این اساس رفتار مدنی، حرکت کردن به واری حداقل عملکرد مورد انتظار می‌باشد که خود می‌تواند با کمک گرفتن از نیروی فعال جامعه و با برقراری ارتباط با سایر زمینه‌هایی که موجب ارتقای هر چه بیشتر آن می‌شود به رشد و بالندگی سازمانی و اجتماعی کمک شایانی نماید (۴).

عزیزی (۱۳۹۴) نیز در بررسی رابطه بین هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، دریافت که بین دو متغیر هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد (۲).

پارچه‌فروش (۱۳۹۴) در تحلیل رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، رفتار شهروندی کارکنان، هویت و تعهد سازمانی دریافت که رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار شهروندی، هویت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد (۲۰).

اسماعیلی (۱۳۹۵) در پژوهشی میدانی به این نتیجه رسید که رابطه مثبتی بین رفتار مدنی و هویت سازمانی وجود دارد (۱۱). کاتبی جهرمی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای که میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های فارس و گیلان انجام داد دریافت که میان رفتار مدنی و هویت سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۴).

بایگ<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهشی میدانی ارتباط بین متغیرهای مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و تعهد و هویت سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین متغیرهای یاد شده رابطه معناداری وجود دارد (۳). اوزدم<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق پیرامون رابطه بین رفتار مدنی سازمانی با تعهد و هویت سازمانی به این نتیجه رسید که بین رفتار مدنی سازمانی با تعهد و هویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۹).

دمیر<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و هویت سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد (۹). چاولا و رایواستاوا<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به شناسایی پیشایندهای هویت سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق آنها بیانگر آن است که مشارکت در تصمیم‌گیری یکی از عوامل مؤثر بر هویت سازمانی به شمار می‌آید (۶).

بنابر آنچه تاکنون در خصوص مزایا و فواید رفتار مدنی گفته شد و با توجه به نقش و جایگاه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، لزوم تحقیقات بیشتر در خصوص تأثیر و رابطه این متغیرها با دیگر متغیرهای مؤثر بر عملکرد و رفتار سازمانی به ویژه تأثیری که بر هویت سازمانی دارند بیش از پیش احساس می‌شود. لزوم

رفتار مدنی می‌تواند در افزایش ابتکارات ذاتی و درونی کارکنان منجمله مربیان ورزشی، رفتارهای مشارکتی و بیم‌محور آنان، وفق‌پذیری با تحولات و افزایش خدمت‌رسانی به مخاطبین و رضایت آنها همراه باشد.

توجه به رفتار مدنی و پرورش آن در میان مربیان ورزشی فواید زیادی به دنبال دارد که این مزیت‌ها و منافع عمدتاً جنبه عمومی و سازمانی دارند تا شخصی و فردی. چنین منافعی سبب می‌شود تا مربیانی متعهد و کوشا، در مجموعه حضور داشته باشند که کمتر غیبت کرده، بیشتر خدمت می‌کنند و پایبندی و تعهد بیشتری نسبت به اجرا و انجام وظایف خود نمایش می‌دهند. رفتار مدنی می‌تواند محیط کاری بهتری را ایجاد کند که در کنار حضور برخی دیگر از عوامل مدیریتی می‌تواند افزایش چشمگیر بازده کاری را در برداشته باشد (۱۲).

در حقیقت، سازمان‌های موفق کارکنانی دارند که به مسئولیت‌های رسمی خود بسنده نکرده و وقت و انرژی خود را بدون محدودیت، وقف حرفه و شغل خود می‌نمایند. چنین افرادی سبب تسریع فعالیت‌های سازمان می‌شوند. در مجموع، رفتار مدنی می‌تواند کارآمدی و بهره‌وری افراد را به حداکثر برساند و در نهایت موجب کارکرد مؤثر آنها شود (۵).

بر اساس بررسی‌های به‌عمل آمده، در مورد مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و هویت سازمانی، تحقیقاتی توسط پژوهشگران داخلی و خارجی انجام شده است؛ اما تاکنون تحقیقات اندکی به ویژه در داخل کشور در خصوص رابطه همزمان این متغیرها صورت پذیرفته است.

اشبح (۱۳۸۷) در تحقیقی با موضوع بررسی رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و اعتماد با رفتار مدنی، هویت و عدالت سازمانی به این نتیجه رسید که بین مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و هویت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱). عریضی و گل‌پرور (۱۳۸۸) در فراتحلیلی بر رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی سازمانی و رفتارهای فرانقشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای مذکور رابطه معناداری وجود دارد (۱۸).

توانا (۱۳۹۴) در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین هویت سازمانی و تناسب شغلی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که بین متغیرهای مذکور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۵).

۶. بین رفتار مدنی سازمانی با عضویت درمربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
۷. بین رفتار مدنی سازمانی با وفاداری درمربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
۸. بین رفتار مدنی سازمانی با شباهت در مربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان و مربیان ورزش مدارس و مربیان و کارشناسان ورزشی در شهرستان گرمسار است که بر اساس آمار و اطلاعات ارائه شده توسط اداره آموزش و پرورش و اداره تربیت بدنی شهرستان گرمسار تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح ذیل استفاده شده است. در این فرمول Z آماره توزیع نرمال است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد. p احتمال موفقیت (احتمال حضور متغیر مربوطه) و q احتمال عدم موفقیت در پرسش است که بر اساس روش احتیاطی ۵۰ درصد فرض شده‌اند. ε دقت برآورد (سطح خطای مجاز) است که ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

$$n \cong \frac{N \cdot \frac{z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{2}}{\eta^2 (N \cdot 0.1) + \frac{z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{2}} \quad | \quad 132$$

$$\frac{200(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.06)^2 (200 \cdot 0.1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

بدین ترتیب حجم نمونه آماری ۱۳۲ نفر در نظر گرفته شد. لکن از میان پرسشنامه‌های توزیع و جمع‌آوری شده، ۱۳۰ پرسشنامه که جهت تجزیه و تحلیل مفید تشخیص داده شدند مورد استفاده قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته در این تحقیق نیز روش تصادفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شده است:

**مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران:** برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه آندری میکاییلی‌چنک و ویلیام لندستروم (۲۰۰۶) مشتق بر ۱۰ سؤال استفاده شده که شامل سه بُعد: اختلاف عقیده، مشارکت در تصمیم و رضایت می‌باشد.

توجه و مطالعه بیشتر در خصوص هویت سازمانی نیز ناشی از این عامل است که هویت سازمانی خود یکی از ابزارهای استراتژیک جهت رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان محسوب می‌شود و تغییرات ایجاد شده روی هویت سازمانی می‌تواند بر رفتارهای مختلف افراد در سازمان اثرگذار باشد (۲۸).

هویت سازمانی زمانی رخ می‌دهد که فرد تعریف خویشتن از خود را به عضویتش در سازمان خود متصل کند. به نظر می‌رسد زمانی که فرد فرصت ابراز وجود و اظهار نظر بیشتری پیدا کند چنین احساس تعلق به نوبه خود افزایش می‌یابد (۲۲). با این حال، نبود پیشینه پژوهشی کافی در این مورد و تأثیر احتمالی مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی بر هویت سازمانی امری بود که ضرورت انجام پژوهش حاضر را توجیه کرده و منجر به شکل‌گیری و انجام آن با تأکید بر مربیان ورزش شهرستان گرمسار گردید.

ضمناً با توجه به اینکه در ادبیات پژوهش، رابطه بین متغیرهای پژوهش در معلمان و مربیان ورزشی کمتر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است؛ لذا در این تحقیق تلاش می‌شود به بررسی رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و هویت سازمانی درمربیان ورزش شهرستان گرمسار پرداخته شود.

### فرضیه‌های اصلی:

۱. بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی درمربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۲. هویت سازمانی از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی قابل پیش‌بینی است.
۳. بین مشارکت در تصمیم‌گیری با عضویت در مربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین مشارکت در تصمیم‌گیری با وفاداری در مربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین مشارکت در تصمیم‌گیری با شباهت در مربیان ورزش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. بدین منظور از نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است.

### یافته‌های تحقیق

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون (جدول شماره ۲) سطح معنی‌داری در مورد تمامی متغیرها، از سطح خطا (۰/۰۵) بزرگتر است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال برخوردار می‌باشد. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و بالاتر بودن تعداد نمونه-ها از ۳۰ (بر اساس قضیه حد مرکزی) می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق استفاده نمود.

### جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد توزیع

داده‌های نمونه آماری			
متغیر	مشارکت در تصمیم‌گیری	رفتار مدنی	هویت سازمانی
مقدار Z	۰,۵۵۹	۰,۴۲۶	۰,۵۲۰
سطح معنی‌داری	۰,۱۹۶	۰,۲۳۰	۰,۳۱۱

در این تحقیق برای بررسی رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) نشان داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود در مورد متغیرهای مذکور، سطح معنی‌داری کوچکتر از سطح خطاست، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که رابطه خطی معناداری بین این متغیرها وجود دارد. علامت مثبت ضرایب همبستگی نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها است. به طوری که با توجه به ضرایب همبستگی محاسبه شده، با افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران، هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار به میزان ۰/۹۰ افزایش می‌یابد. همچنین با بهبود رفتار مدنی سازمانی نیز هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار به میزان ۰/۵۹ بهبود می‌یابد.

**رفتار مدنی سازمانی:** برای اندازه‌گیری رفتار مدنی سازمانی از پرسشنامه لی و آلن (۲۰۰۲) مشتمل بر ۱۶ سؤال استفاده شده که شامل دو بُعد: رفتار مدنی گروهی و رفتار مدنی فردی است. **هویت سازمانی:** برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه هویت سازمانی چنی (۱۹۸۳) مشتمل بر ۱۸ سؤال استفاده شده است که شامل سه بُعد: عضویت، وفاداری و شباهت است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و روایی صوری استفاده شد. در این راستا پرسشنامه در اختیار ۹ نفر از خبرگان دانشگاهی، معلمان و مربیان ورزش مدارس، مربیان و کارشناسان ورزشی در شهرستان گرمسار (از هر گروه سه نفر) قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در رابطه با شکل و فرم تک‌تک سؤالات و محتوای آنها از لحاظ قابل فهم بودن برای پاسخ‌دهندگان بیان کنند. سپس مجموعه‌ای از نظرات اخذ شده در باب سؤالات پرسشنامه جمع‌آوری و پس از اعمال آنها، پرسشنامه تحقیق نهایی شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. بر اساس نظرات خبرگان، پرسشنامه تحقیق توان لازم برای شناخت و کسب داده‌های لازم را دارا بوده و در نتیجه روایی آن تأیید گردید.

برای آزمون پایایی پرسشنامه اجرای مقدماتی انجام شد و پرسشنامه در یک نمونه آزمایشی ۳۰ نفره توزیع و مقدار آلفای کرونباخ آن با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که نتایج حاصله در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

### جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰,۷۹
۲	رفتار مدنی سازمانی	۰,۹۱
۳	هویت سازمانی	۰,۹۱

همان‌طور که در جدول مذکور ملاحظه می‌شود، پایایی همه زیرمجموعه‌ها نسبتاً بالا و از حد قابل قبول ۰/۷۰ بیشتر است. لذا پرسشنامه تحقیق از پایایی مطلوبی برخوردار است. ضمناً با توجه به بررسی‌های به عمل آمده بخش‌های مختلف پرسشنامه که برگرفته از پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشند، قبلاً در سایر تحقیقات داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته و پایایی و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. شایان ذکر است در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل فرضیات از آزمون‌های آمار استنباطی شامل آزمون

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون در مورد رابطه بین متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
مشارکت در تصمیم‌گیری	هویت سازمانی	۰,۹۰۱	۰,۰۰۰۱	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
رفتار مدنی سازمانی	هویت سازمانی	۰,۵۹۲	۰,۰۰۰۳	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون در مورد رابطه مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی با ابعاد هویت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
مشارکت در تصمیم‌گیری	عضویت	۰,۷۱۲	۰,۰۰۰۲	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
مشارکت در تصمیم‌گیری	وفاداری	۰,۹۱۳	۰,۰۰۰۱	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
مشارکت در تصمیم‌گیری	شباهت	۰,۹۰۵	۰,۰۰۰۱	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
رفتار مدنی سازمانی	عضویت	۰,۴۳۴	۰,۰۰۰۸	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
رفتار مدنی سازمانی	وفاداری	۰,۶۰۴	۰,۰۰۰۳	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه
رفتار مدنی سازمانی	شباهت	۰,۶۱۵	۰,۰۰۰۲	۰,۰۵	معنی‌داری رابطه

سازمانی، وضعیت متغیرهای عضویت، وفاداری و شباهت در نمونه آماری تحقیق افزایش می‌یابد. در ادامه به منظور تحلیل داده‌های مربوط به رابطه بین متغیرهای تحقیق، مبنی بر قابلیت پیش‌بینی هویت سازمانی از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی در مریبان ورزش شهرستان گرمسار، از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود. در این روش برای تبیین متغیر وابسته از تمامی متغیرهای مستقل به‌طور همزمان استفاده شده است. جدول شماره (۵) آماره‌های مربوط به آزمون رگرسیون چندمتغیره را نشان می‌دهد.

از سوی دیگر بررسی رابطه بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با ابعاد هویت سازمانی در مریبان ورزش شهرستان گرمسار (شامل سه بُعد عضویت، وفاداری و شباهت) با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین متغیرهای مذکور نیز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول شماره ۴). در واقع با توجه به کوچکتر بودن سطح معنی‌داری از سطح خطا، رابطه خطی معنی‌داری بین این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. علامت مثبت ضرایب همبستگی نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها است. به طوری که با افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری و بهبود رفتار مدنی

جدول ۵. مدل رگرسیونی تحقیق

آماره آزمون	خطای معیار	ضریب تعیین	ضریب	ضریب
دوربین واتسون	تخمین	تصحیح شده	تعیین	همبستگی
۲,۱۹۶	۰,۳۷۱	۰,۸۴۱	۰,۸۴۸	۰,۹۲۱

دارد. همچنین ضریب تعیین،  $0/848$  به دست آمده و می‌توان این‌گونه استنباط کرد که بیش از ۸۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (هویت سازمانی) توسط متغیرهای مستقل مذکور بیان می‌شود. در جدول شماره (۶) ضرایب رگرسیونی متغیرهای تحقیق آورده شده است.

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مدل  $0/921$  و ضریب تعیین  $0/848$  است. بنابراین رابطه خطی با شدت حدود ۹۲ درصد بین مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی در مریبان ورزش شهرستان گرمسار وجود

جدول ۶. ضرایب مدل رگرسیونی متغیرهای تحقیق

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		مقدار T	سطح معنی‌داری
	B	خطای برآورد	Beta	شده		
عرض از مبدأ	۹,۶۵۱	۳,۱۱۲			۳,۱۰۱	۰,۰۰۰۹
مشارکت در تصمیم‌گیری	۱,۱۲۱	۰,۰۳۶	۰,۸۱۱		۳۰,۹۹۳	۰,۰۰۰۱
رفتار مدنی سازمانی	۰,۳۵۴	۰,۰۵۱	۰,۴۸۳		۶,۹۴۱	۰,۰۰۰۳

وجود دارد. در واقع هر چه مربیان ورزش در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حوزه کاری خود، مشارکت بیشتری داشته باشند و تمایل آنها به رفتارهای مدنی افزایش یابد، احساس هویت شغلی و سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. به علاوه بر اساس نتایج به دست آمده، مشارکت در تصمیم‌گیری در مقایسه با رفتار مدنی تأثیر بیشتری بر هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار دارد.

ضمناً بر اساس نتایج تحقیق، مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی بر ابعاد سه‌گانه هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار (شامل عضویت، وفاداری و شباهت) تأثیرگذار می‌باشند. به طوری که با افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری و بهبود رفتار مدنی، وضعیت متغیرهای عضویت، وفاداری و شباهت در مربیان ورزشی افزایش می‌یابد.

این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اشجع (۱)، عریضی و گل‌پرور (۱۸)، کاتبی جهرمی (۱۴)، بایگ و همکارانش (۳) چاولا و رایبوستاوا (۶) همخوانی و هماهنگی دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج پژوهش سلیمانی (۱۳۹۰) نیز که نشان داد میان هویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، تحقیق قلی پور (۱۳۹۰) که رابطه مثبت میان ارتباطات درون سازمانی که نمونه‌ای از آنها مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران می‌باشد با هویت سازمانی را گزارش داده‌اند، تحقیق اشجع (۱۳۸۷) که به وجود رابطه مثبت میان مشارکت در تصمیم‌گیری و هویت سازمانی و رفتار مدنی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان اشاره کرده‌اند، کوپر (۱۹۹۷) که به وجود رابطه میان مشارکت در تصمیم‌گیری با هویت و جو سازمانی اشاره دارد همخوان و هماهنگ است.

در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر باید گفت زمانی که مربیان ورزشی فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حوزه کاری خود را داشته باشند، تصمیمات اتخاذ شده را تصمیمات خود تلقی می‌کنند و انگیزه آنها جهت اجرای تصمیمات گرفته شده نیز افزایش می‌یابد. در عین حال ابهاماتشان در خصوص چگونگی اجرای نقش خود کاهش می‌یابد. در این شرایط آنها

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در مورد تمامی متغیرها کوچکتر از سطح خطاست، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی بر هویت سازمانی در مدل رگرسیون تأثیر معناداری دارند. شایان ذکر است با توجه به جدول فوق، جهت رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مستقیم و مثبت است؛ به طوری که با بهبود وضعیت متغیرهای مستقل، هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار نیز بهبود می‌یابد.

این نکته حائز اهمیت است که از بتای استاندارد شده می‌توان برای مقایسه متغیرها با یکدیگر استفاده نمود. نتایج نشان می‌دهد که مشارکت در تصمیم‌گیری (با ضریب ۰/۸۱۱) در مقایسه با رفتار مدنی سازمانی (با ضریب ۰/۴۸۳) تأثیر بیشتری بر هویت سازمانی در مربیان ورزش شهرستان گرمسار دارد. در مجموع نتایج حاصل از آزمون فوق، به وجود رابطه بین متغیرهای مستقل (مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی سازمانی) با متغیر وابسته (هویت سازمانی) دلالت دارد. بنابراین امکان پیش‌بینی هویت سازمانی از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که اشاره شد مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و هویت سازمانی سه متغیری هستند که در علم مدیریت امروز مورد توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران مدیریت قرار گرفته و با توجه به ماهیت خود دارای تأثیرات قابل توجهی بر نگرش، رفتارها، عملکرد و بهره‌وری اعضای سازمان دارند. لذا توجه همزمان به این متغیرها توسط مدیران مدارس، مسئولین آموزش و پرورش و مسئولین ورزشی شهرستان، و برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت این متغیرها در مربیان ورزشی از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است و در برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌تواند نقش مثبت و مفیدی ایفا کند.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق پیرامون رابطه بین این متغیرها نشان داد که میان مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتار مدنی با هویت سازمانی در مربیان ورزشی همبستگی معناداری

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، پیشنهاداتی به شرح ذیل که می‌تواند توسط مربیان ورزش و مدیران آموزش و پرورش شهرستان گرمسار مورد استفاده قرار گیرد ارائه می‌شود:

با توجه به یافته‌های تحقیق توصیه می‌شود برای افزایش هویت و تعلق سازمانی مربیان، توجه بیشتری به دخیل کردن آنها در تصمیمات مدیریتی و گزینش آنها بر مبنای متغیرهای رفتار سازمانی صورت گیرد.

همچنین با توجه به تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر احساس هویت سازمانی، توصیه می‌شود هنگام تعیین مدیران، افرادی برگزیده شوند که به نقش و نظر مربیان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اهمیت داده و مشورت با آنها را در فعالیت‌های خود مدنظر قرار دهند.

ضمناً ارتقای کیفیت زندگی کاری و فراهم نمودن شرایط و فضای لازم برای افزایش رفتارهای مدنی باید در اولویت برنامه‌های مدیران قرار گیرد.

به علاوه پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی ویژه‌ای برای مدیران به منظور آشنایی آنان با روش‌های مناسب افزایش مشارکت مربیان در تصمیمات سازمانی و ارتقای مهارت‌های رفتار مدنی برگزار گردد تا از این طریق بتوان هویت سازمانی مربیان را نیز ارتقا داد.

در پایان با توجه به اینکه در این تحقیق تأثیر متغیرهای میانجی و مداخله‌گر مؤثر بر رابطه بین متغیرهای تحقیق نظیر متغیرهای جمعیت شناختی، فرهنگ و جو سازمان، رضایت شغلی و... مورد بررسی و تحلیل قرار نگرفته است؛ به محققین علاقه‌مند به موضوع پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی این متغیرها را شناسایی نموده و اهمیت و نحوه تأثیرگذاری آنها را بر یکدیگر مورد بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی در خصوص موضوع تحقیق در سازمان‌های مختلف بر اساس الگوی مفهومی تحقیق انجام شود. به علاوه آسیب‌شناسی در زمینه بهبود مشارکت در تصمیم‌گیری، رفتار مدنی و هویت سازمانی مدیران و کارکنان نیز باید مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گیرد.

احساس تعلق بیشتری نسبت به شغل خود خواهند داشت و وجود خود را برای سازمان و جامعه، مفید قلمداد کرده و برای رشد و پیشرفت آن ارزش قائل می‌شوند (۱۵)؛ چرا که با سازمان خود همانندسازی کرده و هویت خود را در گرو وجود سازمان می‌دانند. در نقطه مقابل مربیانی که در تصمیمات اتخاذ شده مشارکت ندارند و احساس پیوندی با شغل و مسئولین سازمانی خود ندارند، نمی‌توانند با شغل و اهداف آن همانندسازی کنند و احساس هویت در آنها شکل نمی‌گیرد (۲۳).

از سوی دیگر، رفتارهای مختلفی که افراد در سازمان انجام می‌دهند برخی مطلوب و برخی نامطلوب می‌باشند. مدیران نیز در تلاش‌اند تا با درک مناسب از رفتار اعضا از قابلیت‌های آنها برای نیل به برخی از این اهداف سازمانی استفاده نمایند. از آنجا که رفتار مدنی ماهیتی حمایتی-اختیاری دارد و در عین حال انجام دادن و ندادن آن جریمه‌ای را به دنبال ندارد (۸) بهره‌مندی از آن می‌تواند بیانگر هویت سازمانی افراد باشد. هویت سازمانی به وسیله رفتارهای بیرونی درک می‌شود که نمود آن در بسیاری از مواقع همان رفتارهای مدنی سازمانی هستند (۱۷).

والتین (۲۰۰۸) یکی از ابعاد رفتار مدنی سازمانی را وفاداری می‌داند (۲۷). در پژوهش حاضر نیز میان این قبیل رفتارها با بُعد وفاداری هویت سازمانی نیز رابطه وجود داشت. از سویی، از آنجا که یکی دیگر از ارکان هویت سازمانی احساس شباهت و عضویت نیز هست، درگیری مسئولانه و فعال در اداره جامعه و مشارکت در فعالیت‌های مدیریتی با افزایش حس تعلق خاطر و درونی کردن

ارزش‌های سازمانی سبب می‌شود تا شباهت و احساس عضویت فرد در سازمان افزایش یابد.

در مجموع چنانچه مربیان ورزشی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با حوزه کاری خود مشارکت بیشتری داشته باشند و رفتار مدنی در آنها در سطح مطلوبی قرار داشته باشد، در این حالت احساس عضویت آنها در مجموعه یا سازمان افزایش یافته و وفاداری آنها به شغل و سازمان خود بیشتر خواهد شد و بالتبع این موضوع می‌تواند بر عملکرد شغلی و کیفیت کار آنها تأثیرگذار باشد.

## منابع

1. Ashja, A. The relationship of participation in decision making and trust with organizational citizenship behavior, identity and organizational justice in Mobarakeh Steel Complex in Isfahan, M.A in Psychology, University of Esfahan. 2008; [Persian].
2. Azizi, B. Investigating the relationship between organizational identity and organizational citizenship behavior with the role of mediator of emotional intelligence in employees of the General Department of Sports and Youth of Khorasan Razavi, M.A in Sport Management, Imam Reza University. 2015; [Persian].
3. Baig, M.A.I. Rehman, C.A. Khan, M.K. A study of the relationship of organizational commitment with participation in decision making, procedural justice and organizational



- citizenship behavior in teachers of “not- for-profit schools” of lahore, Pakistan, *Journal of Quality and Technology Management*. 2012; 8(2): 25-49.
4. Bauman C. Skitka L. Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*. 2012; available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.002>
  5. Chan S.H. Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*. 2016; 25(3): 249-268.
  6. Chawla, D. Srivastava, J. Antecedents of organizational identification of postgraduate students and its impact on institutions, *Global Business Review*. 2016; 17(1): 176-190.
  7. Cooper M. A. Impact of participation in decision making on staff perception of organizational climate/ culture, commitment and influence on work, *Pro quest Information and Learning Company*. UMI Microform, 2010; 1383926.
  8. Daveninderak K. The relationship between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Malaysia. Submitted to the Graduate School of Business Faculty of Business and Accountancy. University of Malaya. In partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Business Administration. 2009; 1-138.
  9. Demir, K. Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015; 174: 1176-84.
  10. Ekrami M. Rahbar Abkenar N. Shirnezhad R. Assessment of employees' participation in manager's decision-making. *Journal of Management and Development Process*. 2011; 23 (2): 81-95. [Persian].
  11. Esmalee, M. The relationship between organizational identity, perceived organizational support with organizational citizenship behavior among employees of Urmia university in 1394-95, M.A in Management, University of Urmia. 2016; [Persian].
  12. Fray Anne M. Ethical behavior a social responsibility in organization: process and evaluation. *Journal of Management Decision*. 2007; 45: 76-88.
  13. Gholipour A. Pourezzat AA. Mohammadi F. Explanation of intra organizational and extra organizational construction of organizational identity in public organizations, *Journal of Public Administration*. 2011; 3(7): 149-166. [Persian].
  14. Katebi Jahromi, F. Relationship of trust to managers with organizational citizenship behavior with identity mediators and organizational commitment (study of total sports and youth departments of Fars and Gilan provinces), M.A in Physical Education and Sports Science, University of Guilan. 2017; [Persian].
  15. Lambert E. Hogan N. The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover Intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*. 2009; 34(1): 96-118.
  16. Marique G. Stinglhamber F. Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011; 10: 107-117. doi: 10.1027/1866-5888/a000040
  17. Marique G. Stinglhamber F. Desmette D. Caesens G. De Zanet F. The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group Organ Manag*. 2013; 38: 68-100. doi: 10.1177/1059601112457200.
  18. Oreizie, H.R. Golparvar, M. Meta-analysis on the relationship between dimensions of organizational commitment with participation to decision making, direct service to the public and extra role behaviors, *Journal of Contemporary Psychology*. 2009; 4(1): 29-40. [Persian].
  19. ÖZDEM, G. The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers, *Journal of Global Strategic Management*. 2012; 6(2): 47-64.
  20. Parche Foroosh, M. Investigating the impact of organizational responsibility on personality behavior of employees with the mediating role of organizational identity and organizational commitment, M.A in Management, University of Tabriz. 2015; [Persian].
  21. Rahimnia F. Nikkhah Farkhani Z. The effects of ethical climate on organizational identity and turnover intention among salespeople, *Ethics in Science & Technology*. 2012; 6(4): 84-94. [Persian].

22. Rastegar A. Jangholi M. Heydari F. Heydari H. The role of spiritual leadership in organizational identification. *Journal of Public Management and Research*. 2012; 5(16): 39-63. [Persian].
23. Sadeghian S.M. Jamshidian A. Hoveida R. Identity and organizational commitment in teacher training centers field study: teacher training centers of chaharmahal va bakhteyari. *The journal of Culture Counseling Office, Faculty of Psychology*. 2011; 1(4): 1-14. [Persian].
24. Stinglhamber F. Marique G. Caesens G. Employees' organizational identification and affective organizational commitment: an integrative approach. *PLOS ONE* | DOI:10.1371/journal.pone.0123955. 2015; 13:1-23.
25. Tavana, Z. Relationship between organizational identity and job fit with organizational citizenship behavior in Fars veterinarians, M.A in Psychology, Islamic Azad University of Marvdasht Branch. 2015; [Persian].
26. Tijnaitien R. Neveranskas B. Public participation in city governance decision- making: Theoretical Approach. *Engineering Economics*. 2012; 4(54): 27-35.
27. Valentine S. Fleischman G. Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics a social responsibility. *Journal of Business Ethics*. 2008; 82: 657-666.
28. Yoosofnejad Shirvani M. Peyvastegar M. The relationship between life satisfaction and early maladaptive schemas in university students, *Journal of Knowledge and research in applied psychology*. 2011; 12(44): 55-65. [Persian]

