

## بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در صنعت ورزش ایران: فرا تحلیل مطالعات موجود

سیدمرتضی عظیمزاده<sup>۱</sup>، محمدعلی صاحبکاران<sup>۲</sup>، محمد مرادی<sup>۳</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد\*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۰۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی صنعت ورزش ایران در پژوهش‌های انجام‌شده پیشین بود. روش پژوهش حاضر فراتحلیلی است. جامعه آماری پژوهش، تمام مقالات علمی-پژوهشی با موضوع رفتار شهروندی سازمانی در حوزه ورزش ایران بود که در نهایت، ۴۱ مقاله با این معیار انتخاب شدند. این مقالات با نرم‌افزار سی‌ام‌ای نسخه دو تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مرور نظام‌مند نشان داد که پژوهش‌های این حوزه، عمدتاً توصیفی-تحلیلی هستند و تنوع روش‌ها نیز کم است. از بین عوامل اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، سبک رهبری، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، اثرگذارترین عوامل هستند. همچنین، نتایج نشان داد که سبک رهبری (با اندازه اثر ۰/۶۰)، تعهد سازمانی (با اندازه اثر ۰/۵۱) و حمایت سازمانی ادراک‌شده (با اندازه اثر ۰/۵۰)، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی در ورزش دارند. افزون‌براین، از بین متغیرهای موردبررسی در پژوهش‌های پیشین، سه متغیر اصلی که می‌توانند موجب بروز رفتارهای ارزشمند شهروندی شوند، عبارت‌اند از: سبک رهبری مدیران، میزان تعهدی که کارکنان نسبت به محل کار خود و سازمانشان دارند و میزان ادراکی که نیروهای انسانی از حمایت سازمانی خود دارند؛ براین اساس، به مدیران و مسئولان سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی پیشنهاد می‌گردد که برای توسعه مهارت‌های رهبری به‌ویژه سبک تحولی، در ایجاد حس تعهد به سازمان در کارکنان با حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان، برنامه‌های مدون داشته باشند.

**واژگان کلیدی:** فراتحلیل، رفتار شهروندی سازمانی، صنعت ورزش

## مقدمه

امروزه، همگان بر این نکته اذعان دارند که منابع انسانی با ارزش‌ترین منابع یک سازمان محسوب می‌شوند. با وجود تغییر و تحول سریع در جهان معاصر به دلیل ابداع و استفاده از فناوری‌های جدید و ایجاد تحول شگفت‌انگیز در مدیریت سازمان‌ها، هنوز نقش نیروی انسانی در این تحولات انکارناپذیر است و نقش آن به مراتب فراتر از نقش سایر منابع سازمانی است؛ زیرا، بدون نیروی انسانی امکان ادامه فعالیت برای هیچ سازمانی وجود ندارد (مرادی، بابایی و صالحی ساداتی، ۱۳۹۴). در مکاتب سنتی مدیریت، نیروی انسانی با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز، از شاغل انتظار می‌رفت؛ اما امروزه، رفتارهایی فراتر از آن‌ها مدنظر قرار گرفته‌اند. پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که در صورتی کارکنان می‌توانند در کارایی سازمان نقش فعال‌تری داشته باشند که فراتر از وظایف تعیین‌شده در شرح شغل انجام وظیفه کنند (پودساکف و مک کنزی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). رایج‌ترین اصطلاح مورد استفاده برای این پدیده در سازمان‌ها، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> است. به نظر ارگان<sup>۳</sup> (۱۹۸۸) که واضع این حوزه است، رفتارهای شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری هستند که جزو وظایف رسمی فرد نیستند. با این وجود، توسط وی انجام شده و باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شوند. ارگان، از رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان به عنوان اقدامات اثربخشی برای بهبود بهره‌وری و انسجام محیط کاری یاد می‌کند که وراى الزامات سازمانی است. به اعتقاد وی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که در شمول نظام‌های رسمی پاداش در سازمان قرار نمی‌گیرد؛ اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (هادسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲).

از این رو، اهمیت رفتار شهروندی در صنعت ورزش هر روز ملموس‌تر می‌شود. رفتار شهروندی باعث کمک‌رسانی، جوانمردی و نوع دوستی می‌شود و بر کار تیمی تأثیر می‌گذارد (سلطان حسینی، نادریان جهرمی و صابری، ۱۳۹۲، ۶۰-۶۲) و با نمایش رفتار شهروندی در مسابقات و رویدادهای ورزشی، سبب کاهش ناهنجاری رفتار می‌شود که علاوه بر نتایج مؤثر در باشگاه‌ها، باعث ارتقای ورزش کشور نیز می‌گردد (سلطان حسینی، نادریان جهرمی و صابری، ۱۳۹۲، ۶۰-۶۲). همچنین، بروز این رفتارها در سازمان‌های ورزشی باعث نگه‌داشتن منابع انسانی مورد نیاز سازمان و افزایش تعهد کارکنان به سازمان و نظم در کار و حس انجام وظیفه می‌شود (فهمیدوین، عقبائی و اسدالهی، ۱۳۹۱) که نتیجه آن، افزایش توانایی سازمانی در انطباق با تغییرات محیطی (طیبی، ایوبی و سیدعامری، ۱۳۹۳)،

- 
1. Podsakoff & MacKenize
  2. Organizational Citizenship Behavior
  3. Organ
  4. Hodson

افزایش انسجام درونی و تطابق برون‌سازمانی است (بدری آذین، خدادادی، کشکی و سرلاب، ۱۳۹۴)؛ بنابراین، پژوهشگران اهمیت زیادی برای تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمانی قائل هستند و نمونه‌های متنوع و گوناگونی از رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کرده‌اند که همه آن‌ها از جمله ارگان، درخصوص مدنظر قراردادن پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی اجماع‌نظر دارند.

۱- نوع دوستی<sup>۱</sup>

اولین بعد رفتار شهروندی؛ یعنی نوع دوستی، به رفتارهای مفید و سودبخش از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی در میان همکاران، رفتارهای حمایت اجتماعی و رفتارهای کمکی اشاره می‌کند؛

۲- توجه و احترام<sup>۲</sup> (نزاکت)

توجه، به رفتارهایی اشاره می‌کند که از مشکلات کاری و شغلی کارکنان و همکاران که در حین کار روی می‌دهند، پیشگیری می‌کند و با ایجاد عبرت و پندآموزی، به کاستن از شدت مشکلات مورد نظر کمک می‌کند؛

۳- وجدان کاری و وظیفه‌شناسی<sup>۳</sup>

رفتارهایی از قبیل وقت‌شناسی، دنباله‌روی و حفظ موقعیت‌های بهتر به جای موقعیت‌های متوسط، ثبت حضور فیزیکی افراد (حضور در کار حتی وقتی که افراد مریض و ناتوان باشند یا خدمت کردن در شرایط بد جوی)، پیگیری و دنباله‌روی از قواعد، مقررات و رویه‌های سازمانی، استفاده ساختارمند از زمان و تمام این‌گونه رفتارها، در بعد وظیفه‌شناسی طبقه‌بندی می‌شوند (دیپولا و هوی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵)؛

۴- جوانمردی<sup>۵</sup>

ارگان (۱۹۸۸) تحمل‌پذیری را به‌عنوان شکیبایی در موقعیت‌های کمتر مطلوب و کمتر مساعد بدون هیچ‌گونه اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، تعریف می‌کند؛

۵- مشارکت مدنی<sup>۶</sup>

مشارکت مدنی؛ یعنی مشارکت همراه با مسئولیت افراد در چرخه حیات سیاسی یک سازمان که برای مثال، با مسائل مهم و به‌روز سازمان در ارتباط باشند.

ارگان (۱۹۸۸) یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی ممکن است هم‌زمان ظهور پیدا نکنند؛ برای مثال، افرادی که فکر می‌کنیم وظیفه‌شناس هستند، همیشه نوع دوست و فداکار

1. Altruism
2. Courtesy
3. Conscientiousness
4. Dipuola & Hoy
5. Sportsmanship
6. Civic Virtue

نیستند (کرسٹین، لیو و شفر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). افزون‌براین، مطالعات تجربی و مفهومی انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهند که دو طبقه گسترده از رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارند (ویلیامز و اندرسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱). رفتار شهروندی نوع O؛ یعنی رفتارهای که به صورت کلی منافی را برای سازمان ایجاد می‌نمایند. رفتار شهروندی نوع I، رفتارهایی هستند که به طور مستقیم منافی را برای افراد خاص ایجاد می‌کنند؛ بنابراین، به طور غیرمستقیم به سازمان کمک می‌کنند؛ بر همین اساس و با توجه به ابعاد و انواع رفتار شهروندی سازمانی که در بالا ذکر شد، پژوهشگران زیادی به بررسی آن پرداخته‌اند.

در این مطالعات، پژوهشگران به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با متغیرهایی مانند این‌ها پرداخته‌اند: رهبری و انسجام تیمی (پودساکف، مکنزی، پآینی و بک راج، ۲۰۰۰)، رهبری، انسجام تیمی و رضایتمندی (مارک ریچارد و مک‌گوری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸)، تعهد تیمی (پیرس و هریک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴)، انگیزش (آریانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰)، منابع انسانی (بابایی، احمد، ادريس، عمر و رحیمیان<sup>۶</sup>، ۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی (صالحا، پاکیان‌تان و غزالی، ۲۰۱۲)، تعهد سازمانی (عزیزی، نصرالهی، فاتحی و علیپور، ۱۳۹۲، ۱۰)، تعهد سازمانی (عزیزی، علیپور، کامرانی و شجاعی، ۱۳۹۳)، شخصیت (احمدزاده، حیدری نژاد و طاهری، ۱۳۹۲، ۲)، بازاریابی داخلی (سلیمان، ۲۰۱۶)، عوامل تأثیرگذار (سوفیا، فارن، وان، هانگ، بان و ونگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵) رضایت و وفاداری مشتری (امیدی و صفری، ۱۳۹۵)، سرمایه روان‌شناختی (صفری و امیدی، ۱۳۹۵)، هوش معنوی (آذرمی، فروزان و امیر، ۱۳۹۵)، هوش سازمانی (بدری آذین، خدادادی، کشکی و سرلاب، ۱۳۹۴)، شخصیت (شعبانی بهار، فرید و یارقلی، ۱۳۹۴)، سرمایه روان‌شناختی (قربانی‌زاده، علیزاده، خانی و محمدی، ۱۳۹۴)، شخصیت (عظیم‌زاده، خبیری و اسدی، ۱۳۸۹)، عدالت سازمانی (محرّم‌زاده، شاکر و کاشف، ۱۳۹۱)، اعتیاد به کار (ضیایی و نرگسیان، ۱۳۹۱)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (همتی‌نژاد، حمیدی و الهیاری، ۱۳۹۱)، معنویت سازمانی (فریدونی و علی‌دوست، ۱۳۹۴)، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی (صفری و امیدی، ۱۳۹۵)، رضایت شغلی (اسماعیلی‌مقدم، دوستی و گودرزی، ۱۳۹۲)، عدالت سازمانی و توانمندسازی (علم، رافعی و علم، ۱۳۹۴)، هوش هیجانی (عیدی و ناصری، ۱۳۹۲)، هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (یوسفی، عیدی و مرادی، ۱۳۹۲)، هوش هیجانی (ایرجی

- 
1. Christine, Liu & Shaffer
  2. Williams & Anderson
  3. Mark, Richard & Mcguire
  4. Pearce & Herbig
  5. Ariani
  6. Babaei, Ahmad, Idris, Omar & Rahimian
  7. Sofia, Farn, Wan, Hong, Yan & Weng

نقندر و حمیدی، ۱۳۹۳)، فرهنگ سازمانی (رستگار، فتوت و عبدی زاده، ۱۳۹۳)، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی (اسمعیلی، جوادی پور و طالب پور، ۱۳۹۳)، توانمندسازی (اسماعیلی، سید امیری، قاسم زاده و سهرابی، ۱۳۹۰)، نقش هویت تیمی (بیرامی ایگدري، جلالی فراهانی و بیرامی ایگدري، ۱۳۹۳)، درک حمایت سازمانی (ایرجی نقندر و حمیدی، ۱۳۹۳)، جو سازمانی (عظیم‌زاده، مرادی و اصغری، ۱۳۹۴) و عدالت سازمانی و پای‌بندی به قراردادهای روان‌شناختی (نظریان مادوانی و مختاری دینانی، ۱۳۹۴).

در تمامی پژوهش‌های ذکر شده در بالا، رابطه متغیر رفتار شهروندی با متغیرهای مختلفی بررسی شده است؛ اما روند کار یکسان بوده است. برای روشن شدن موضوع، به چند نمونه از پژوهش‌ها به صورت مفصل‌تر اشاره می‌شود. در پژوهشی، مرادی، حمیدی، سجادی، جعفری و مرادی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه سبک‌های رهبری تحول‌آفرین-تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت‌بدنی پرداخته‌اند و اینکه به‌طور ویژه کدام‌یک از ابعاد این سبک‌ها، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد. نتایج حاکی از متوسط بودن میزان رهبری تحول‌آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی بود. همچنین، ضریب همبستگی نشان داد که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین-تبادلی رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارند (مرادی، حمیدی، سجادی، جعفری و مرادی، ۱۳۹۰). غلامپور و طریقی (۱۳۹۴) به بررسی نقش سه‌گانه تعهد سازمانی در رفتار شهروندی کارکنان ادارات کل ورزش جوانان کشور پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین تعهد سازمانی و تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (غلامپور و طریقی، ۱۳۹۴). سلطان‌حسینی نادریان و صابری (۱۳۹۲) به برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور پرداختند. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد (سلطان‌حسینی نادریان و صابری، ۱۳۹۲). نادری و شیرازی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سبک‌های دلبستگی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان سازمان تربیت‌بدنی استان اصفهان پرداختند. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک‌های دلبستگی در شکل-دهی تمایلات افراد به رفتارهای شهروندی سازمانی نقش مؤثری دارند. علاوه بر این، ادراک از عدالت تعاملی و توزیعی در افراد با دلبستگی اجتنابی پایین، نقش فزاینده‌ای در گرایش به رفتار مدنی سازمانی ایفا می‌کند (نادی و شیرازی، ۱۳۹۱). فهیم‌دوین، عقباتی و اسدالهی (۱۳۹۱) رابطه بین وجدان کاری و رفتار شهروندی سازمانی را در دبیران تربیت‌بدنی نواحی هفت‌گانه شهر مشهد بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین وجدان کاری و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط وجود دارد (فهیم‌دوین و همکاران، ۱۳۹۱). یارمحمدی، سعید و یوزباشی (۱۳۹۱)

رابطه بین هوش هیجانی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی را در معلمان تربیت‌بدنی مطالعه کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان در مجموع، و نیز سه حیطه هوش هیجانی وجود دارد (یارمحمدی و همکاران، ۱۳۹۱). طیبی، ایوبی و میر (۱۳۹۳) به بررسی سبک مدیریت مشارکتی در باشگاه فولاد مبارکه سپاهان و تعیین رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که بین مدیریت مشارکتی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (طیبی و همکاران، ۱۳۹۳). زردشتیان، عباسی، اسماعیلی و خانمرادی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان همدان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین درک حمایت سازمانی و درگیری شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، بین درک حمایت سازمانی و رفتار شهروندی و ابعاد نوع دوستی، فضیلت مدنی و جوانمردی، ارتباط معناداری برقرار است و نیز بین درگیری شغلی و رفتار شهروندی و ابعاد وظیفه‌شناسی، ادب و نزاکت، ارتباط معناداری وجود دارد (زردشتیان، عباسی، اسماعیلی و خانمرادی، ۱۳۹۴). الهیاری، حمیدی، همتی نژاد و الهیاری (۱۳۹۰) رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی - جمعیت‌شناختی را با رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران بررسی کردند. نتایج پژوهش بر افزایش هویت سازمانی و توجه به عوامل اجتماعی - جمعیت‌شناختی مناسب در به‌کارگیری کارمندان برای امور سازمانی تأکید دارد تا با افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی، مدیران آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک در راستای دستیابی به اهداف و پیامدهای مطلوب سازمانی گام بردارند (الهیاری، حمیدی، همتی نژاد و الهیاری، ۱۳۹۰). تیپ، رضایی و نظری (۱۳۹۵) اثرهای مهارت‌های ارتباطی و رفتار شهروندی را بر سرمایه‌های اجتماعی در سازمان‌های ورزشی استان همدان بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که مهارت‌های ارتباطی به میزان ۶۴ درصد، بر رفتار شهروندی تأثیر دارند. همچنین، رفتار شهروندی به میزان ۸۰ درصد، بر کسب سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های ورزشی استان همدان اثرگذار است. علاوه بر این، متغیرهای مهارت‌های ارتباطی و رفتار شهروندی، توان پیش‌بینی معنادار سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان‌های ورزشی استان همدان را دارند (تیپ، رضایی و نظری، ۱۳۹۵). مرادی، بابایی و سعادت (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر انگیزش شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان اداره‌های ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد انگیزش شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد (مرادی، بابایی و سعادت، ۱۳۹۴). مرادی، جعفری، امیدی و علیدوست قهفرخی (۱۳۹۲) در پژوهش دیگری به تحلیل رابطه رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی کارشناسان وزارت

ورزش و جوانان پرداختند. براساس نتایج، رهبری تحول‌گرا دارای ضریب اثر ۰/۳۶ بر رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین، ضریب اثر رهبری تحول‌گرا بر عدالت سازمانی برابر با ۰/۵۵، ضریب اثر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۴۴، ضریب اثر کل رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۶۰ به‌دست آمد. مدل ارائه‌شده در این پژوهش، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری تحول‌گرا را از طریق عدالت سازمانی، بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأیید کرد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). بیرامی‌ایگدر، خاتمی و رحیمی (۱۳۹۴) به بررسی نقش رسانه‌های ورزشی در شکل‌گیری رفتار شهروندی هواداران شهرآورد فوتبال پایتخت پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که رسانه‌های ورزشی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار شهروندی هواداران ایجاد می‌کنند که در نهایت باشگاه‌ها می‌توانند از مزایای ایجاد رفتار شهروندی هواداران به نفع خود استفاده کنند (بیرامی‌ایگدر، خاتمی و رحیمی، ۱۳۹۴ الف). در پژوهش دیگری، بیرامی‌ایگدر، محمدی و تقی زاده (۱۳۹۴) نقش کیفیت خدمات ادراک‌شده را در بروز مؤلفه رفتار شهروندی تماشاگران شهرآورد فوتبال پایتخت بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد کیفیت خدمات با رفتار شهروندی ارتباط وجود دارد. علاوه‌براین، کیفیت برنامه، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری نسبت به کیفیت تعامل، کیفیت محیط و کیفیت نتایج برای رفتار شهروندی است (بیرامی‌ایگدر، محمدی و تقی زاده، ۱۳۹۴ ب).

با توجه به مرور مطالعات می‌توان گفت که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی در صنعت ورزش ایران، موضوع پژوهش‌های بسیاری بوده و اهمیت آن همچنان در حال افزایش است. پژوهش‌های انجام‌شده اغلب بر سه نوع هستند: مجموعه‌ای از پژوهش‌ها بر پیش‌بینی و عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند. در این زمینه، عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، انگیزش شغلی، اعتماد و غیره، به‌عنوان عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده‌اند؛ برخی پژوهش‌ها بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند. در این زمینه، عواملی مانند عملکرد سازمان، اثربخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت مشتری، وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و غیره مطرح شده‌اند. گروه معدودی از پژوهش‌ها نیز منحصراً بر مفهوم رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند و برای مثال سعی کرده‌اند که تعریف جدیدی از رفتار شهروندی سازمانی ارائه دهند، ابعاد آن را مشخص کنند یا با کمک روش تحلیل عاملی، مقیاس‌های استاندارد را برای سنجش این مفهوم ایجاد کنند (نادیری و تانوا، ۲۰۱۰).

مرور مطالعات انجام‌شده در زمینه رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که نیاز به انجام پژوهش‌های ترکیبی برای خلاصه و جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده پیشین احساس می‌شود

تا مشخص گردد مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در صنعت ورزش ایران کدام‌اند و نیز شدت اثر ترکیبی (اندازه اثر ترکیبی) کدام متغیرها بر رفتار شهروندی سازمانی در ورزش بیشتر است؛ بنابراین، هدف اصلی مطالعه حاضر تعیین میزان تأثیر هر یک از متغیرهای اثرگذار مقالات چاپ‌شده پیشین بر رفتار شهروندی سازمانی در حوزه ورزش، با تأکید بر مطالعات داخلی است. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که میان عوامل اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در مقالات چاپ‌شده در نشریات داخلی در حوزه ورزش، کدام عامل بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی داشته است؟

### روش‌شناسی پژوهش

فراتحلیل<sup>۱</sup> را هنر ترکیب پژوهش‌ها و تحلیل تحلیل‌ها می‌نامند و آن را به‌عنوان ترکیب نتایج از مطالعات مستقل با هدف منسجم‌کردن یافته‌های آن تعریف می‌کنند. یک مطالعه فراتحلیل از یک گروه از مطالعات با فرضیه‌های مشترک یا تعریف عملیاتی مشترک از متغیرهای مستقل و وابسته تشکیل شده است (گلاس<sup>۲</sup>، ۱۹۷۶، ۲۳). پتیتی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) فراتحلیل را ترکیب نتایج مطالعات متعدد می‌داند که همگی به یک سؤال خاص می‌پردازند. تحلیل‌ها بر همه مطالعات موجود در این موضوع متمرکز است که این تحلیل‌ها یا خلاصه نتایج منتشرشده از مطالعات پیشین استخراج شده است. پیگوت<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) فراتحلیل را یکی از قویترین تحلیل‌های آماری کمی که از ترکیب مجموعه‌ای نتایج حاصل از مطالعات انفرادی پیشین بدست آمده است، تعریف می‌کند. امروزه، فراتحلیل را بخش آماری مرور نظام‌مند<sup>۵</sup> در نظر می‌گیرند که یک سؤال تحقیق مشخص و تعریف‌شده دارد و از روش‌های دقیق و منظم برای شناسایی، انتخاب و ارزیابی پژوهش‌های مرتبط استفاده می‌شود. افزون‌براین، برای جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها از پژوهش‌هایی استفاده می‌گردد که شامل این مرور می‌شوند؛ بنابراین، مرور نظام‌مند پیش‌نیاز فراتحلیل است و فراتحلیل نوع پیشرفته و روشمند مرور نظام‌مند است که از ابزارهای آماری استفاده بیشتری می‌کند و تفاوت اصلی فراتحلیل و مرور نظام‌مند این است که در فراتحلیل، اندازه اثر مطالعات مختلف باید محاسبه شود؛ اما این مورد برای مرورهای نظام‌مند لزومی ندارد (کارد<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱، ۱۹).

- 
1. Meta-Analysis
  2. Glass
  3. Petitti
  4. Pigott
  5. Systematic Review
  6. Card



در فراتحلیل، ادبیات موضوع از منابع مکتوب مورد مرور نظام‌مند قرار می‌گیرد تا مشخص شود که برمبنای پژوهش‌های گذشته، اثر یک متغیر بر متغیر دیگر چقدر است. این روش، مشابه پژوهش‌های مقطعی است که در آن، موضوع مورد مطالعه به‌جای افراد، نتایج پژوهش‌ها است. فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که در آن برای تلخیص یافته‌های پژوهش‌های مختلفی که روی موضوع واحدی انجام شده است، از روش‌های کمی استفاده می‌شود. در اینجا به این نکته تأکید می‌شود که فراتحلیل فقط زمانی به‌کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی، کمی باشند. در فراتحلیل، ابتدا موضوع انتخاب می‌شود. سپس، مسئله تعریف می‌شود و مطالعاتی جمع‌آوری شده که با موضوع مرتبط هستند و همگی فرضیه یکسانی را بررسی کرده‌اند. مشخصه‌های مطالعات کدگذاری و استخراج‌شده، آمارها و میانگین و سایر داده‌های آماری، به اندازه اثر<sup>۱</sup> تبدیل می‌شوند. درنهایت، اندازه اثرها با هم ترکیب می‌شوند و اندازه اثرهای ترکیب‌شده، تفسیر می‌گردد.

در این پژوهش، ابتدا مقالات با استفاده از روش مرور نظام‌مند بررسی می‌شوند. در مرور نظام‌مند، به موضوعاتی مانند حوزه بررسی مطالعات، روش پژوهش مقالات، جامعه آماری و متغیرهای استفاده‌شده در مقالات پرداخته می‌شود. بعد از مرور نظام‌مند، اندازه اثر هر یک از متغیرها بررسی می‌گردد.

اندازه اثر<sup>۲</sup> آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه بین دو متغیر را منعکس می‌کند. ابتدا، اندازه اثر هر مطالعه محاسبه می‌گردد و سپس، اندازه اثر مطالعات مختلف با هم مقایسه می‌شود و درنهایت، اندازه اثر کلی رابطه بین دو متغیر یا اثر آزمایشی، در چند مطالعه محاسبه می‌شود تا درباره تأثیرگذاری آن اثر آزمایشی یا رابطه بین دو متغیر نتیجه‌گیری شود (برون‌استین، هجز، هیگینز و روتستین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰، ۱۸). در فراتحلیل، دو مدل اندازه اثرهای ثابت و تصادفی وجود دارند. در مدل اثرهای ثابت، فرض می‌گیریم که یک اندازه اثر واقعی برای همه مطالعات وجود دارد و تفاوت مشاهده‌شده در اندازه اثرها به دلیل خطای نمونه‌گیری است. در مدل اثرهای تصادفی، اجازه می‌دهیم که اندازه اثر واقعی، از مطالعه‌ای تا مطالعه دیگر متفاوت باشد. در فراتحلیل، معیار انتخاب مدل مناسب، ناهمگونی مطالعات است. مطالعات موجود در فراتحلیل، اگر برحسب خصوصیتی مانند نمونه، آزمودنی، نوع درمان و مداخله و کیفیت طرح تحقیق ناهمگون باشند، از اثرهای تصادفی

۱. اندازه اثر آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه بین دو متغیر را منعکس می‌کند. ابتدا، اندازه اثر هر مطالعه محاسبه می‌شود و سپس، اندازه اثر مطالعات مختلف با هم مقایسه می‌شود و درنهایت، اندازه اثر کلی رابطه بین دو متغیر یا اثر آزمایشی در چند مطالعه محاسبه می‌شود تا درباره تأثیرگذاری آن اثر آزمایشی یا رابطه بین دو متغیر نتیجه‌گیری شود (برون‌استین و همکاران، ۲۰۱۰).

2. Effect Size

3. Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein

استفاده می‌گردد و اگر موارد یادشده همگون باشند، از اثرهای ثابت استفاده می‌شود (برون‌استین، هجز، هیگینز و روتستین، ۲۰۱۰، ۱۸).

همه مقالات با موضوع رفتار شهروندی سازمانی در ورزش، جامعه آماری این بررسی هستند که در مجلات معتبر علمی-پژوهشی از سال ۱۳۸۹ تا پایان پاییز ۱۳۹۵ چاپ شده‌اند. شرط انتخاب مقالات، هم پرداختن آن‌ها به موضوع رفتار شهروندی سازمانی در حوزه ورزش است و هم اینکه پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده در مقالات، از روایی و پایایی مطلوب برخوردار باشند که با توجه به اینکه در تمام مطالعات انجام‌شده، از پرسش‌نامه‌های استاندارد در این زمینه استفاده شده بود (جدول شماره پنج)، روایی و پایایی قابل‌قبولی برای استفاده در پژوهش حاضر داشتند. در نهایت، تعداد ۴۱ مقاله مرتبط با موضوع از مجلات معتبر انتخاب شده و تحلیل شدند. در جدول شماره یک، پژوهش‌هایی که در حیطه ورزش درمورد عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی انجام شده‌اند، به تفکیک سال انتشار، نویسنده اول مقاله، تعداد افرادی که پژوهش را انجام داده‌اند، ابزار رفتار شهروندی استفاده‌شده در پژوهش‌ها، جامعه آماری پژوهش، تعداد نمونه پژوهش و میزان رابطه با متغیر رفتار شهروندی، ارائه شده‌اند.

جدول ۱- مقالات استفاده شده در پژوهش حاضر

ردیف	نویسنده	سال انتشار	نفر	ابزار	جامعه آماری	حجم نمونه	توضیحات
۱	عباسی و همکاران	۹۵	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور	۱۸۵	رهبری ۰/۷۸ اعتماد سازمانی ۰/۵۴
۲	تیپ و همکاران	۹۵	۳	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	کارکنان سازمان‌های ورزشی همدان	۲۰۵	سرمایه اجتماعی ۰/۸۰ مهارت‌های ارتباطی ۰/۶۴
۳	آذرمی و همکاران	۹۵	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	معلمان تربیت بدنی اردبیل	۲۵۰	هوش معنوی ۰/۴۳۴
۴	صفری و همکاران	۹۵	۴	دیبائولا و همکاران (۲۰۰۵)	معلمان تربیت بدنی متوسطه ایران	۳۳۰	توانمندی روان‌شناختی ۰/۴۶ تعهد سازمانی ۰/۵۸
۵	امیدی و صفری	۹۵	۲	پل و منگوک (۲۰۰۲)	کارکنان و مشتریان باشگاه‌های ورزشی شهرکرد	۳۸۹	وفاداری مشتری رضایت مشتری ۰/۳۴ ۰/۷۴
۶	صفری و امیدی	۹۵	۲	دیبائولا و همکاران (۲۰۰۵)	کارکنان اداره ورزش و جوانان چهارمحال و بختیاری	۱۴۳	سرمایه روان‌شناختی ۰/۴۵
۷	عظیم‌زاده و همکاران	۹۴	۳	نت مایر و همکاران (۱۹۹۷)	کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران	۷۵	جو سازمانی ۰/۵۴
۸	نظریان مادوانی و مختاری دینانی	۹۴	۲	لی و آلن (۲۰۰۲)	معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های تهران	۲۹۷	قرارداد روان‌شناختی کل عدالت سازمانی ۰/۵۱۰ ۰/۶۱۰
۹	بیرامی ایگدر و همکاران	۹۴	۳	گروث (۲۰۰۵)	تماشاگران شهرآورد فوتبال تهران	۴۰۰	کیفیت خدمات ۰/۵۶
۱۰	بیرامی ایگدر و همکاران	۹۴	۴	گروث (۲۰۰۵)	تماشاگران شهرآورد فوتبال تهران	۴۰۰	رسانه ۰/۸۳

## ادامه جدول ۱- مقالات استفاده شده در پژوهش حاضر

ردیف	نویسنده	سال انتشار	نفر	ابزار	جامعه آماری	حجم نمونه	توضیحات
۱۱	علم و همکاران	۹۴	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد تهران	۱۳۰	توانمندسازی عدالت سازمانی ۰/۵۳، عدالت سازمانی ۰/۳۴
۱۲	قربانی زاده و همکاران	۹۴	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره ورزش و جوانان	۱۳۲	سرمایه روان شناختی ۰/۶۲۱
۱۳	فریدونی و علیدوست قهفرخی	۹۴	۲	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تهران	۱۳۲	کار با معنا ۰/۷۸۱، حس تعلق ۰/۶۱۷، همسویی با سازمان ۰/۸۹۱، دین داری ۰/۸۴۳
۱۴	بدری آذرین و همکاران	۹۴	۴	تعدیل یافته پرسش نامه اصلی	کارکنان اداره ورزش و جوانان آذربایجان شرقی	۱۰۶	هوش سازمانی ۰/۴۷۱
۱۵	شعبانی بهار و همکاران	۹۴	۳	ارگان (۱۹۸۸)	کارکنان وزارت ورزش ایران	۲۵۰	ویژگی های شخصیتی ۰/۳۷
۱۶	زردشتیان و همکاران	۹۴	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	معلمان تربیت بدنی همدان	۳۵۰	حمایت سازمانی ادراک شده ۰/۳۶، درگیری شغلی ۰/۱۶
۱۷	غلامپور و طریقی	۹۴	۲	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کل کارشناسان، مدیران و معاونان اداره ورزش و جوانان ایران	۹۳	تعهد سازمانی ۰/۶۲۸
۱۸	مرادی و همکاران	۹۴	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره های ورزش و جوانان چهارمحال و بختیاری	۱۴۰	انگیزش شغلی ۰/۲۹
۱۹	رستگار و همکاران	۹۳	۳	نت مایر و همکاران (۱۹۹۷)	کارکنان اداره ورزش و جوانان تهران	۲۵۰	فرهنگ سازمانی ۰/۳۴۹
۲۰	اسمعیلی و همکاران	۹۳	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره های ورزش و جوانان خراسان رضوی	۱۶۳	عدالت سازمانی ۰/۷۳، سرمایه اجتماعی ۰/۷۲

ادامه جدول ۱- مقالات استفاده شده در پژوهش حاضر

ردیف	نویسنده	سال انتشار	نفر	ابزار	جامعه آماری	حجم نمونه	توضیحات
۲۱	بیرامی ایگدر و همکاران	۹۳	۳	گروث (۲۰۰۵)	تماشاگران والیبال	۳۷۵	هویت تیمی ۰/۸۲
۲۲	طیبی و همکاران	۹۳	۳	پل و منگوک (۲۰۰۲)	کارکنان باشگاه فولاد مبارکه اصفهان	۹۶	مدیریت مشارکتی ۰/۹۰۷
۲۳	ایرجی نقدر و همکاران	۹۲	۳	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی	۷۵	هوش هیجانی ۰/۲۶۳
۲۴	ایرجی نقدر و حمیدی	۹۲	۲	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مازندران	۸۱	حمایت سازمانی ادراک شده ۰/۴۴۶
۲۵	عیدی و همکاران	۹۲	۳	نت مایر و همکاران (۱۹۹۷)	کارکنان فدراسیون های ورزشی	۱۴۰	هوش هیجانی تعهد سازمانی ۰/۴۰، ۰/۴۸
۲۶	یوسفی و همکاران	۹۲	۳	نت مایر و همکاران (۱۹۹۷)	کارکنان اداره ورزش و جوانان کرمانشاه	۷۰	هوش هیجانی جنسیت ۰/۴۵، ۰/۴۰
۲۷	اسماعیلی مقدم و همکاران	۹۲	۳	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران	۸۰	رضایت شغلی ۰/۴۱۴
۲۸	پورسلطانی زرنندی و امیرجی نقندر	۹۲	۲	ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	معلمان تربیت بدنی مدارس مشهد	۲۹۱	تعهد سازمانی ۰/۳۴۹
۲۹	سلطان حسینی و همکاران	۹۳	۳	تعدیل یافته پرسش نامه اصلی	ورزشکاران مرد نخبه کشور	۱۷۹	عدالت سازمانی ۰/۳۲
۳۰	مرادی و همکاران	۹۲	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره های ورزش و جوانان ایران	۲۲۰	رهبری عدالت سازمانی ۰/۳۶، ۰/۴۴
۳۱	محرّم زاده و همکاران	۹۱	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره های تربیت بدنی آذربایجان شرقی	۹۴	عدالت سازمانی ۰/۱۵

## ادامه جدول ۱- مقالات استفاده شده در پژوهش حاضر

ردیف	نویسنده	سال انتشار	نفر	ابزار	جامعه آماری	حجم نمونه	توضیحات
۳۲	ضیائی و نرگسیان	۹۱	۲	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	اعضای هیئت علمی و مربیان ورزشی دانشگاه‌های تربیت بدنی شهر تهران	۲۸۰	اعتیاد به کار ادراک شده ۰/۶۳
۳۳	همتی نژاد و همکاران	۹۱	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان آکادمی ملی المپیک	۵۶	حمایت سازمانی ادراک شده ۰/۶۱
۳۴	نوروزی سیدحسینی	۹۱	۱	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره‌های تربیت بدنی کرمانشاه	۱۴۹	حمایت سازمانی ادراک شده ۰/۶۴ تعهدسازمانی ۰/۲۶
۳۵	نادی و گل شیرازی	۹۱	۲	نیومن و مورمن (۱۹۹۳)	کارکنان اداره ورزش و جوانان اصفهان	۱۷۸	عدالت سازمانی ۰/۲۳ سبک دلبستگی اجتناب ۰/۱۴ سبک دلبستگی اضطراب ۰/۴۳
۳۶	فهیم و همکاران	۹۱	۳	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	معلمان تربیت بدنی مشهد	۲۶۷	وجدان کاری ۰/۵۳۰
۳۷	یارمحمدی فرد و همکاران	۹۱	۳	مقیم (۱۳۸۴)	معلمان تربیت بدنی استان زنجان	۲۱۵	هوش هیجانی ۰/۵۱۵
۳۸	الهیاری و همکاران	۹۰	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارشناسان آکادمی ملی المپیک	۵۶	هویت سازمانی ۰/۴۷۴ سابقه شغلی ۰/۳۰۱
۳۹	اسمعیلی و همکاران	۹۰	۴	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان اداره کل تربیت بدنی تهران	۱۵۰	توانمندسازی ۰/۵۴
۴۰	مرادی و همکاران	۹۰	۵	پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	کارکنان سازمان تربیت بدنی ایران	۲۲۰	رهبری ۰/۵۸
۴۱	عظیم زاده و همکاران	۸۹	۳	تعدیل یافته پرسش نامه اصلی	کارشناسان سازمان ورزش و شهرداری تهران	۷۵	شخصیت ۰/۲

برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پژوهش‌های موردنظر، پس از کدگذاری، از برنامه فراتحلیل جامع<sup>۱</sup> برای انجام محاسبات آماری فراتحلیل استفاده شد؛ بدین ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات، از طریق فرمول‌های ارائه شده توسط وولف<sup>۲</sup>، تبدیل به اندازه اثر با ترکیب اندازه‌های اثر به روش هانتز و اشمیت<sup>۳</sup> تحلیل شدند. همچنین، برای تفسیر اندازه اثر از جدول کوهن<sup>۴</sup> بهره گرفته شد (جدول شماره دو).

جدول ۲- جدول توزیع طبقات اندازه اثر بر مبنای برآورد آماره‌ها (کوهن، ۱۹۷۷)

معنای اندازه اثر	مقدار همبستگی بین متغیرها	مقدار تفاوت استاندارد بین دو متغیر
اندازه اثر کم	کمتر از ۰/۳	کمتر از ۰/۵
اندازه اثر متوسط	از ۰/۳ تا ۰/۵	از ۰/۵ تا ۰/۸
اندازه اثر زیاد	۰/۵ و بیشتر	۰/۸ و بیشتر

## نتایج

جدول شماره سه توزیع فراوانی و درصدی را برحسب روش پژوهش مطالعات مرور شده در زمینه رفتار شهروندی در ورزش نشان می‌دهد. نتایج حاصل از مرور متون پژوهشی برگزیده برحسب روش پژوهش نشان می‌دهد که نوع روش‌های به کاررفته در مطالعات مربوط به رفتار شهروندی بسیار متعدد و متنوع نیست. روش توصیفی-تحلیلی با ۹۵/۳ درصد (۴۱ مورد)، به عنوان شایع‌ترین روش مطالعه در پژوهش‌های مرور شده مطرح است. در مراتب بعدی، روش توصیفی با ۴/۷ درصد (دو مورد) قرار دارد. بیشترین پژوهش‌ها با روش‌های توصیفی-تحلیلی و توصیفی انجام شده‌اند و هیچ‌یک از پژوهش‌های مرور شده در زمینه رفتار شهروندی در ورزش، با روش کیفی انجام نشده‌اند؛ بنابراین، نیاز به انجام پژوهش‌های کیفی بیشتری در زمینه رفتار شهروندی در حوزه ورزش احساس می‌شود.

1. Comprehensive Meta-Analysis
2. Wolf
3. Haunter & Schmite
4. Cohen

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصدی برحسب روش پژوهش

روش پژوهش	تعداد	درصد
توصیفی-تحلیلی	۴۱	۹۵/۳
توصیفی	۲	۴/۷
جمع کل	۴۳	۱۰۰

جدول شماره چهار، توزیع فراوانی و درصدی را برحسب جامعه مورد بررسی پژوهش‌های مرور شده درزمینه رفتار شهروندی نشان می‌دهد. طبق داده‌های جدول شماره سه، ۶۸/۲ درصد از (۲۸ مورد) پژوهش‌های مرور شده، بر کارکنان وزارت ورزش کشور و سازمان‌های ورزشی متمرکزند که این جامعه دارای بیشترین میزان است. بعد از آن، جامعه آماری معلمان تربیت‌بدنی با ۱۷/۳ درصد (هفت مورد)، در رتبه بعد قرار دارند. همچنین، جامعه آماری تماشاگران مسابقات ورزشی و نیز اعضای هیئت‌علمی و مربیان تربیت‌بدنی، به ترتیب با ۷/۳ درصد (سه مورد) و ۴/۸ درصد (دو مورد) در رده‌های بعدی قرار دارند. جامعه آماری ورزشکاران با ۲/۴ درصد (یک مورد)، دارای کمترین میزان است.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصدی برحسب جامعه مورد بررسی

جامعه آماری	تعداد	درصد
کارکنان وزارت ورزش کشور و سازمان‌های ورزشی	۲۸	۶۸/۲
معلمان تربیت‌بدنی	۷	۱۷/۳
تماشاگران مسابقات ورزشی	۳	۷/۳
اعضای هیئت‌علمی و مربیان تربیت‌بدنی	۲	۴/۸
ورزشکاران	۱	۲/۴
جمع کل	۴۱	۱۰۰

جدول شماره پنج، توزیع فراوانی و درصدی را برحسب نوع ابزار سنجش رفتار شهروندی پژوهش‌های مرور شده درزمینه رفتار شهروندی نشان می‌دهد. طبق داده‌های این جدول، ۴۱/۴۶ درصد از (۱۷ مورد) پژوهش‌های مرور شده، از پرسش‌نامه پودساکف، مک کنزی، مورمن و فتر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) برای سنجش رفتار شهروندی استفاده کردند که این پرسش‌نامه دارای بیشترین میزان است. بعد از آن، پرسش‌نامه رفتار شهروندی ارگان و کانوسکی<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) با ۱۴/۶۳ درصد (شش)

1. Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter  
2. Organ & Kanoski



مورد)، پرسش‌نامه نت مایر، بولز، مک کی و مک موریان<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) با ۹/۷۵ درصد (چهار مورد) و پرسش‌نامه رفتار شهروندی گروت<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و پرسش‌نامه تعدیل‌یافته رفتار شهروندی، هرکدام با ۷/۳۱ درصد (سه مورد) در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. همچنین، پژوهشگران حوزه ورزش از پرسش‌نامه‌های لی و آلن<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، ارگان (۱۹۸۸)، نیومن و مورمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) و مقیمی (۱۳۸۴)، با ۲/۴۳ درصد (یک مورد) کمترین میزان استفاده را کردند.

جدول ۵- توزیع فراوانی و درصدی برحسب نوع ابزار سنجش رفتار شهروندی

ابزار سنجش رفتار شهروندی	تعداد	درصد
پودساکف و همکاران (۱۹۹۰)	۱۷	۴۱/۴۶
ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶)	۶	۱۴/۶۳
نت مایر و همکاران (۱۹۹۷)	۴	۹/۷۵
گروت (۲۰۰۵)	۳	۷/۳۱
پرسش‌نامه تعدیل‌یافته	۳	۷/۳۱
پل و منگوک (۲۰۰۲)	۲	۴/۸۷
دیپائولا و همکاران (۲۰۰۵)	۲	۴/۸۷
لی و آلن (۲۰۰۲)	۱	۲/۴۳
ارگان (۱۹۸۸)	۱	۲/۴۳
نیومن و مورمن (۱۹۹۳)	۱	۲/۴۳
مقیمی (۲۰۰۵)	۱	۲/۴۳
جمع کل	۴۱	۱۰۰

جدول شماره شش، توزیع فراوانی و درصدی را برحسب متغیرهای حاضر در فرضیه پژوهش‌های مرور شده در زمینه رفتار شهروندی نشان می‌دهد. براساس فرضیه‌های طرح شده در پژوهش‌های مرور شده، به استخراج و طبقه‌بندی متغیرهای مرتبط با رفتار شهروندی پرداخته شد. در جدول شماره پنج، هریک از متغیرهای حاضر در پژوهش‌های برگزیده، برحسب تعداد و فراوانی حضور هریک آورده شده‌اند. همان‌طور که این جدول نشان می‌دهد، با توجه به تعدد حضور متغیرها در فرضیه‌های پژوهش‌های برگزیده، متغیر عدالت سازمانی با هفت مورد و متغیرهای تعهد سازمانی،

1. Netemeyer, Boles, McKee & McMurrian

2. Gross

3. Lee & Allen

4. Newman & Moorman

حمایت سازمانی ادراک شده و هوش هیجانی، با چهار مورد بیشترین میزان را دارند. بعد از آن‌ها، دو متغیر رهبری و توانمندی روان‌شناختی با سه مورد، بیشترین میزان را دارا هستند.

جدول ۶- توزیع فراوانی و درصدی برحسب متغیرهای حاضر در پژوهش

ردیف	متغیرها	تعداد
۱	عدالت سازمانی	۷
۲	تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و هوش هیجانی	۴
۳	رهبری، توانمندی روان‌شناختی	۳
۴	سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی	۲
۵	جنسیت، رضایت شغلی، اعتیاد به کار، سبک دلبستگی اجتناب، سبک دلبستگی اضطراب، مهارت‌های ارتباطی، هوش معنوی، وفاداری مشتری، رضایت مشتری، جو سازمانی، قرارداد روان‌شناختی، کیفیت خدمات، رسانه، ابعاد معنویت سازمانی (کار با معنا، حس تعلق، همسویی با سازمان و دین‌داری)، هوش سازمانی، درگیری شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزش، فرهنگ سازمانی، مدیریت مشارکتی، وجدان کاری، سابقه شغلی، هویت سازمانی و شخصیت	۱

اندازه اثر هریک از متغیرهای حاضر در فرضیه‌ها: جدول شماره هفت، شش مورد از بیشترین اندازه‌های اثر متغیرهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش را نشان می‌دهد. در متغیر رهبری، نتایج آزمون ناهمگونی، حکایت از معناداری این آزمون دارد که نشان می‌دهد مطالعات تاحدزیادی ناهمگون هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و بنابراین، باید از مدل آثار تصادفی برای ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع، این آزمون به ما می‌گوید که سه فرضیه مربوط به رابطه متغیر رهبری و رفتار شهروندی، به شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصه‌های مطالعات متفاوت هستند. نتایج اثرهای تصادفی نشان می‌دهد که رابطه متغیر رهبری و رفتار شهروندی، در سه فرضیه بررسی شده برابر با ۰/۶۰، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول شماره دو)، اندازه اثر بین رهبری و رفتار شهروندی در سه مطالعه در حد بالا است. معناداری در آزمون ناهمگونی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی در چهار مطالعه حکایت از این دارد که مطالعات تاحد ناهمگونی هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه است. نتایج اثرهای ترکیبی تصادفی نشان می‌دهد که رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی، در چهار فرضیه حدود ۰/۵۱، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول کوهن می‌توان نتیجه گرفت که اندازه اثر ترکیبی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی در چهار مطالعه در حد بالا است. در متغیر توانمندی روان‌شناختی، نبود معناداری در آزمون ناهمگونی نشان می‌دهد که مطالعات تاحدی همگون هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه است. نتایج اثرهای ثابت نشان می‌دهد که رابطه توانمندی روان‌شناختی و

رفتار شهروندی در سه فرضیه بررسی شده برابر با ۰/۴۹، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر در حد متوسط است.

در متغیر عدالت سازمانی، معناداری در آزمون ناهمگونی نشان می‌دهد که مطالعات تاحدی ناهمگون هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه است. نتایج اثرهای تصادفی ثابت نشان می‌دهد که رابطه عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در هفت فرضیه بررسی شده برابر با ۰/۴۲، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر در حد متوسط قرار دارد.

معناداری در آزمون ناهمگونی رابطه شهروندی سازمانی و هوش هیجانی در چهار مطالعه نشان می‌دهد که مطالعات تاحدی همگون هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه است. نتایج اثرهای ترکیبی ثابت نشان می‌دهد که رابطه شهروندی سازمانی و هوش هیجانی، در چهار فرضیه حدود ۰/۴۴، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول کوهن می‌توان نتیجه گرفت که اندازه اثر ترکیبی شهروندی سازمانی و هوش هیجانی در چهار مطالعه در حد متوسط است. در متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، معناداری در آزمون ناهمگونی نشان می‌دهد که مطالعات تاحدی ناهمگون هستند و تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه است. نتایج اثرهای تصادفی نشان می‌دهد که رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی در چهار فرضیه بررسی شده برابر با ۰/۵۰، مثبت و معنادار است. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر در حد بالا قرار دارد.

جدول ۷- یافته‌های فراتحلیل پژوهش با ترکیب اندازه اثر به روش اشمیت و هانتز

متغیرهای مرتبط	تعداد مطالعه	اثرات ترکیبی ثابت	اثرات ترکیبی تصادفی	فاصله اطمینان اثرات ثابت	فاصله اطمینان اثرات تصادفی	آزمون همگنی آزادی	درجه آزادی
رهبری	۳	۰/۵۹*	۰/۶۰*	۰/۰-۵۳/۶۴	۰/۰-۳۱/۷۹	۴۴/۳*	۲
تعهد سازمانی	۴	۰/۴۹*	۰/۵۱*	۰/۰-۴۴/۵۴	۰/۰-۳۷/۶۲	۱۷/۳*	۳
توانمندی روان‌شناختی	۳	۰/۴۹*	۰/۴۹*	۰/۰-۴۳/۵۵	۰/۰-۴۳/۵۵	۱/۵	۲
عدالت سازمانی	۷	۰/۴۷*	۰/۴۲*	۰/۰-۴۳/۵۱	۰/۰-۲۵/۵۷	۷۷/۶*	۶
هوش هیجانی	۴	۰/۴۴*	۰/۴۲*	۰/۰-۳۶/۵۰	۰/۰-۳۲/۵۲	۰/۲	۳
حمایت سازمانی ادراک شده	۴	۰/۴۲*	۰/۵۰*	۰/۰-۳۵/۴۸	۰/۰-۲۶/۶۷	۲۹/۳*	۳

\* به معنای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است و معناداری دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فراتحلیل و اندازه‌های اثر نشان داد که متغیر سبک رهبری بیشترین تأثیر را بر بروز رفتار شهروندی در سازمان دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که می‌توان سبک رهبری را مهم‌ترین عامل اثرگذار یا پیشاینده رفتار شهروندی در نظر گرفت. نظر به اینکه رفتارهای شهروندی به‌طور دواطلبانه

بروز پیدا می‌کنند، باید این نوع رفتار را در کارکنانی جست‌وجو کرد که این رفتارها را به صورت قلبی انجام می‌دهند و زمانی کارمندان کاری را به صورت قلبی انجام می‌دهند که به چیزی یا شخصی عشق ورزند. از بین وظایف یک مدیر، تنها بعدی که می‌تواند این عشق را ایجاد کند، رهبری است؛ زیرا، بر مبنای تعاریف، رهبری؛ یعنی نفوذ در قلب‌ها. پژوهش‌های زیادی به تأثیر رفتار رهبری در سازمان‌ها بر رفتارهای شهروندی اذعان داشته‌اند تاجایی که یکی از باسابقه‌ترین پژوهشگران این حوزه بیان کرده است که رفتار رهبری به عنوان یکی از عوامل مهم برای به‌روز کردن رفتار شهروندی سازمانی است (پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰)؛ البته همان‌طور که ادبیات پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رهبری نشان می‌دهد، رفتارهای رهبری غالباً در دو سبک تبادل (کارمداری) و تحولی (انسان‌مداری) بررسی شده‌اند و بر اساس پژوهش‌ها، آنچه که اهمیت دارد، سبک رهبری تحولی است که باعث بروز رفتارهای ارزشمند شهروندی در سازمان‌ها می‌شود تاجایی که محمدی‌مقدم و عباس‌پور (۱۳۹۴) در پژوهشی که به صورت فراتحلیل انجام دادند و به بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی و سبک رهبری تحولی پرداختند، اذعان داشتند که این سبک رهبری با اندازه اثر ۰/۶ تأثیر قابل‌توجهی بر ایجاد و رشد رفتارهای شهروندی در سازمان‌ها داشته است؛ از این رو، یافته این پژوهشگران، نتیجه جاصل از پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. این امر حاکی از اهمیت رفتارهای رهبری برای مدیران سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی است؛ بنابراین، با توجه به نقش بسیار ارزنده رهبری در عملکرد بالای سازمانی پیروان و نیز با توجه به نقش شایسته رفتارهای شهروندی در توسعه سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مربیان ورزشی به این بعد از وظایف مدیریتی اهمیت چشمگیری دهند و برای توسعه این مهارت تلاش کنند و در همین راستا، بنای مدیریتی خود را به جای قدرت رسمی بیشتر، بر قدرت شخصی خود استوار نمایند.

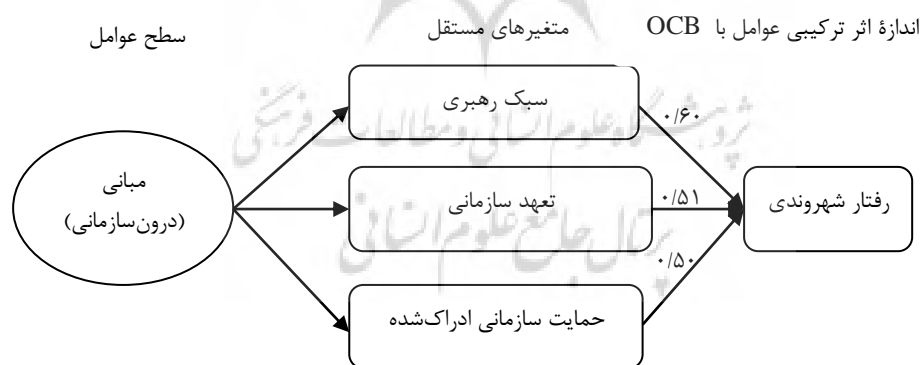
متغیر تعهد سازمانی با اندازه اثر ۰/۵۱، از نظر اندازه اثر، دومین متغیری بود که در بروز رفتار شهروندی مؤثر بود. امروزه، سازمان‌ها، ناخواسته هزینه‌های هنگفتی را به علت بی‌تعهدی کارکنانشان نسبت به سازمان (مانند هزینه‌های مربوط به ترک خدمت کارکنان و غیبت آن‌ها و همچنین، هزینه‌های ناشی از کارمندیابی، جذب و آموزش مجدد نیروهای جدید و غیره) متحمل می‌شوند (صفری و همکاران، ۱۳۹۵). تعهد بالای کارکنان به سازمان علاوه بر اینکه سازمان را از این هزینه‌ها مبرا می‌سازد، با پیامد مطلوب دیگری همچون رفتار شهروندی همراه است. زین‌آبادی و بهرنگی (۲۰۰۹) و سلیمانی و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (صفری و همکاران، ۱۳۹۵).

به‌طور کلی، پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همدیگر را تقویت می‌کنند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر (از ابعاد تعهد سازمانی) و

رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هرچه میزان تعهد عاطفی و تعهد مستمر افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و موجب ارتقای آن می‌شود که در مجموع، به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان می‌انجامد (صفری و همکاران، ۱۳۹۵).

متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با اندازه اثر ۰/۵۰، سومین اندازه اثر را بر بروز رفتار شهروندی سازمانی نشان داد. حجم زیادی از مطالعات رفتار سازمانی و منابع انسانی، بر ارتباطات دوطرفه تبادل‌ی بین کارکنان و سازمان‌ها متمرکز شده‌اند (روسنا، ۲۰۱۰؛ رابینسون و راسوآ و همکاران، ۲۰۱۵؛ پودساکف و مک کنزی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ پاک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). کارکنان یک سازمان همیشه براساس میزان ارزشی که سازمان برای آنان و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آن‌ها قائل است، اعتماد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند (همتی‌نژاد، حمیدی، اللهیاری، ۱۳۹۱). بدیهی است، زمانی که کارکنان سطح بالایی از حمایت‌های سازمانی را ادراک کنند، درصد جبران این حمایت‌ها از طریق بروز رفتارهای شهروندی در سازمان برمی‌آیند؛ بنابراین، مدیران سازمان‌های ورزشی فهیم و مطلع از این امر باید درصد حمایت‌های سازمانی از کارکنان برآیند تا در نتیجه آن، سازمان خود را از رفتارهای فرانقشی کارکنان بهره‌مند سازند.

درنهایت، نتایج این بررسی نشان داد که متغیرهای سبک رهبری، تعهد سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتار شهروندی سازمانی دارند. در شکل شماره یک، این نتیجه‌گیری به صورت مدل ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پیشنهادی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ورزشی ایران

1. Roussenau
2. Robinson & Rousseau
3. Podsakoff & MacKenize
4. Pack

نتایج این پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای مورد بررسی در مطالعات بررسی شده، سه متغیر اصلی که می‌توانند موجب بروز رفتارهای ارزشمند شهروندی شوند، عبارت‌اند از: سبک رهبری مدیران، میزان تعهدی که کارکنان نسبت به محل کار خود و سازمانشان دارند و میزان ادراکی که نیروهای انسانی از حمایت سازمانی خود دارند؛ براین اساس، به مدیران و مسئولان سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی پیشنهاد می‌گردد که برای توسعه مهارت‌های رهبری به‌ویژه سبک تحولی و ایجاد حس تعهد به سازمان در کارکنان، با حمایت‌های مادی و معنوی از آن‌ها برنامه‌های مدون داشته باشند. همچنین، از مزایای بروز رفتار شهروندی در سازمان می‌توان به افزایش تعهد کارکنان، ایجاد رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری و موفقیت در عملکرد سازمان اشاره کرد (غلامپور و طریقی ۱۳۹۴)؛ از این رو، لازم است که مسئولان و مدیران سازمان‌های ورزشی توجه خود را به شناسایی و ایجاد عوامل بروز رفتار شهروندی در سازمان معطوف نمایند. در این پژوهش، براساس مرور نظام‌مند مقالات رفتار شهروندی سازمانی، تنوع بررسی عوامل بروزدهنده رفتار شهروندی سازمانی در حد خوبی بود؛ اما تنوع روش‌ها برحسب روش پژوهش کم بود و بیشتر پژوهش‌های حوزه رفتار شهروندی با روش کمی و میدانی انجام شده بودند؛ بنابراین، نیاز به انجام پژوهش‌های کیفی در زمینه رفتار شهروندی در سازمان‌های ورزشی احساس می‌شود؛ از این رو، با توجه به نتایج به‌دست آمده در پژوهش حاضر، پیشنهادهایی برای انجام مطالعات آتی ارائه می‌شوند که عبارت‌اند از:

- پژوهشی با این سه متغیر (سبک رهبری، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی ادارک شده)، در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی و در سازمان‌های مختلف ورزشی، مانند فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها، اداره‌های کل استان‌ها و غیره انجام شود؛
- اثربخشی سازمان‌هایی که بروز رفتار شهروندی زیادی را گزارش کرده‌اند، بررسی گردد تا نقش این رفتارهای خودجوش ملموس‌تر شود؛
- مطالعات در زمینه رفتار شهروندی را در سازمان‌های صنعتی و ورزشی مانند کارخانه‌های تولید وسایل ورزشی، البسه ورزشی و غیره انجام دهند.

## منابع

1. Ahmadzadeh, Z., Heydarinejad, S., & Taheri, A. (2013). Investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(8), 2225-9.
2. Alam, Z., Rafiei, S., & Alam, S. (2015). The relationship organizational justice and empowerment with citizenship behavior in physical education faculty of Islamic Azad University, *Research in College Sports*, 9, 15-30. (Persian)

3. Allahyari, M., Hamid, M., Hematinezhad, M. A., & Allahyari, F. (2011). The relationship between corporate identity and social factors-demographic and organizational citizenship behavior in sports. *Sport Science Research*, 9, 95-112. (Persian)
4. Aoyagi, M. W., Cox, R. H., & McGuire, R. T. (2008). Organizational citizenship behavior in sport: Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 25-41.
5. Ariani, D. W. (2010). Social capital moderating roles towards relationship of motives, personality and organizational citizenship behavior: Cases in Indonesian banking industry. *The South East Asian Journal of Management*, 4(2), 161-83.
6. Azarmi, S., Frozan, F., & Amir, N, S. (2016). Survey of relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in the physical education teachers of Ardabil province. *Sport Management Research Letter and Motor Behavior*, 12(24), 69-84. (Persian)
7. Azim Zadeh, S. M., Khabiri, M., & Asadi, H. (2010). The relationship between organizational citizenship behavior and personality and moderating role of demographic variables. *Sport Management*, 4, 27-42. (Persian)
8. Azim Zadeh, S. M., Moradi, M., & Asghari, M. M. (2015). The relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior and moderating role of demographic variables. *Sports Management Studies*, 30, 121-38. (Persian)
9. Azizi, B., Alipour, O., Kamrani Mehni, M., & Shojaee, K. (2014). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in sport teachers in Department of Education from Sanandaj. *Advances in Applied Science Research*, 5(4), 95-9.
10. Azizi, B., Nasrollahi A., Fatehi B., & Alipour, O. (2013). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior: A case of physical education organization of Iran. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 12(3), 335-41.
11. Badriazarin, Y., Khodadadi, M. R., Alami Kashki, M., & Srlab, R. (2015). Explores the relationship between organizational intelligence and organizational citizenship behavior in the Departments of Youth and Sport of Azerbaijan province. *Organizational Behavior Management Studies at Sports*, 11(8), 25-34. (Persian)
12. Beirami Eagderi, J., Hatami, S., & Rahimi, S. (2015a). The role of sports media in shaping the citizenship behavior the fans. *Sports Management Studies*, 34, 37-50. (Persian)
13. Beirami Eagderi, J., Jalali Farahani, M., & Beirami Eagderi, B. (2014). Design of structural equation model of team identity role in citizenship behavior spectators. *Sport Management Studies*, 26, 93-108. (Persian)
14. Beirami Eagderi, J., Mahmmoudi, B., & Taghizadeh, H. (2015b). The present a model of perceived service quality in the creation of citizenship behavior. *Sport Management Studies*, 33, 33-46. (Persian)

15. Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Research. Synthesis. Methods*, 1, 97-111.
16. Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: Guilford Publications.
17. Dipuola, M. F., & Hoy, W. (2005). *Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students*. Ohio: University of North Carolina Press.
18. Eydi, H., Honari, H., & Naseri Palangerd, V. (2013). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment with organizational citizenship behavior in staff sports federations Islamic Republic of Iran. *Journal of Human Resource Management in Sports*, 1(1), 25-35. (Persian)
19. Fahim, D. H., Ogabai, B., & Assadullahi, E. (2012). Explores the relationship between physical education teachers work ethic and organizational citizenship behavior in the seven areas of Mashhad. *Journal of Sport Sciences*, 9, 65-70. (Persian)
20. Faraidoni, M., & Alidoust Ghahfarokhi, A. (2015). The relationship between organizational spirituality and organizational citizenship behavior of staff of the General Office Sports and Youth of Tehran province. *Sport Management*, 7(6), 921-33. (Persian)
21. Gholampour, M., & Tarighi, R. (2011). Survey the three dimentios role of organizational commitment on organizational citizenship behavior country Youth and Sport General Office employees. *Sports Manager*, 7(4), 575-88. (Persian)
22. Ghorbanzadeh, V., Alizadeh, H., Khani, P. S., & Mohammadi, M. A. (2015). Structural modeling effect of psychological capital on organizational citizenship behavior. *Journal of Research in Sport Management and Motor Behavior*, 10, 95-106. (Persian)
23. Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3-8.
24. Golman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Book.
25. Gross, J.J. (2002). Emotional regulation. *Affective, Cognitive, and Social Consequences. Psychophysiology*, 39, 281-91.
26. Hematinezhad, M. A., Hamidi, M., & Allahyari, M. (2012). The relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in the Iran Olympic and Paralympic National Academy of Experts. *Sport Management*, 13, 27-43. (Persian)
27. Hodson, R. (2002). Management citizenship behavior and its consequence. *Work and Occupations*, 29(1), 64-96.
28. Iraj Noghondar, R. & Hamidi, M. (2014). The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior General Office employees of Sport and Youth of Khorasan Razavi province. *Journal Research in Sport Management and Motor Behavior*, 4(7), 29-41. (Persian)
29. Ismaili Moghadam, F., Dosti, M., & Goudarzi, M. (2013). The relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior General Office



- employees of Sport and Youth Mazandaran province. *New Approach in Sport Management*, 1(2), 43-51. (Persian)
30. Ismaili, M. R., Javadi Pour, M., & Talebpour, M. (2014). Structural equation model of organizational justice, organizational citizenship behavior and social capital of Sport and Youth Offices employees of Khorasan Razavi. *Contemporary Research in Sport Management*, 4(8), 1-13. (Persian)
  31. Ismaili, M. R., Sayyed Amiri, M. H., Ghasem Zadeh, A., & Sohrabi, P. (2011). The relationship between empowerment and organizational citizenship behavior physical education General Office staff in Tehran province. *Sport Science Research*, 10, 169-86. (Persian)
  32. Lai, C. T., Liu, X., & Shaffer, M. A. (2004). Interpersonal Citizenship Behaviors of Employees in Greater China: A Social Capital Perspective. *BRC (Business Research Centre) Papers on Cross-Cultural Management*, Hong Kong Baptist University.
  33. Lee, k., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-41.
  34. Mark, W., Aoyagi, Richard H. Cox, and Richard T. Mcguire (2008). Organizational citizenship behavior in sport: Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20, 25-41.
  35. Moghimi, S.M. (2005). Organizational citizenship behavior from theory to action. *Management culture*, 3(11), 19- 48- 195. (Persian)
  36. Moradi, M. R., Babaei, M., & Sadati, S. S. (2015). Modeling job motivational effect on organizational citizenship behavior employees of the Sport and Youth Offices Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Sports Management*, 7(3), 367-83. (Persian)
  37. Mohammadi, M.Y., & Abbaspour, J. (2014). Meta-Analysis of Researches about Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Management studies in development & evolution*, 24(77), 125-52. (Persian)
  38. MohammadiMoghadam, Y., & Abbaspour, J. (2015). Meta-analysis of Transitional Leadership Relationship with Organizational Citizenship Behavior. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 24 (77), 125-52.
  39. Moharram Zadeh, M., Shaker, Z., & Mir Mohammad, K. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in physical education in Western Azerbaijan province. *Sport Management*, 12, 5-21. (Persian)
  40. Moradi, M. R., Hamidi, M., Sajadi, S. N., Jafari, A., & Moradi Chaleshtari, J. (2011). The relationship between leadership styles and organizational citizenship behavior in the organization physical education Islamic Republic of Iran. *Sports Management*, 8(8), 125-50. (Persian)

41. Moradi, M. R., Jafari, A., Omidi, A., & Alidoust Ghahfarokhi, A. (2013). Modeling the impact of transformational leadership and organizational justice on organizational citizenship behavior of the Islamic Republic of Iran's Ministry of Youth and Sports. *Sports Management*, 5(4), 107-27. (Persian)
42. Nadi, M. A., & Shirazi, N. (2012). Structural equation modeling the relationship between attachment styles and organizational justice with organizational citizenship behavior among employees General Office of Sport in Isfahan. *Sport Management Studies*, 13, 261-80. (Persian)
43. Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turn over intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
44. Nazarian Madvany, A., & Mokhtari Dinani, M. (2015). The relationship organizational justice, adherence to psychological contracts, and organizational citizenship behaviors of teachers of physical education. *Sport Management Studies*, 33, 99-112. (Persian)
45. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behavior in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85- 98
46. Omidi, A., & Safari, S. (2016). The impact of organizational citizenship behavior on customer satisfaction and loyalty in Shahre-Kord private clubs. *Sport Management Applied Research*, 1, 99-109. (Persian)
47. Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: D.C. Heath and Company.
48. Pack, M. A. S. M. (2005). *Antecedents and consequence of perceived for organizational support for NCAA athletic administrators*. (Unpublished doctoral disseration). The Ohio State University, Ohio, USA.
49. Pearce, C. L., & Herbig, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293-310.
50. Petitti, D. B. (2001). Approaches to heterogeneity in meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 20(36), 25-33.
51. Pigott, T. D. (2012). *Advances in meta-analysis*. New York: Springer.
52. Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2), 133-51.
53. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-42.
54. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Ogranizational cizitenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 6(3), 513-63.

55. Rastegar, A., Fetovat, B., & Abdarzadh, P. (2014). Survey influence of organizational culture on organizational citizenship behavior (Case study: Physical Education General Office Staff in Tehran province). *Journal of Management and Exercise Physiology North*, 2(1), 68-57. (Persian)
56. Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-59.
57. Roussseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organization. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-39.
58. Safari, S., & Omid, A. (2016). Structural modeling the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior General Office of Sport and Youth. *Sports Management Studies and Motor Behavior*, 12(24), 173-84. (Persian)
59. Safari, S., Omid, A., Sajadi, N., & Khabiri, M. (2016). The relationship between psychological empowerment, organizational commitment and organizational citizenship behavior of Iranian high school physical education teachers. *Sports Management*, 8(1), 1-23. (Persian)
60. Shabani Bahar, G., Farid, F. M., & Yarghly, H. R. (2015). Design of communication model between the Neo-Five Factor and organizational citizenship behavior of employees of the Ministry of Sport and Youth. *Organizational Behavior Management Studies at Sports*, 11(9), 11-22. (Persian)
61. Sofiah, K. K., Chan Farn, F., Chong Wan, Z., Liew Hong, L., Tung Yan, Y., & Weng, Z. (2015). The factors affecting organization citizenship behaviour: A study in the fitness industry. *International Research Journal of Education and Innovation (IRJEI)*, 10(1), 72-94.
62. Soleimani, N., & Motahari, A. (2009). Relationship empowerment and job commitment of managers in Semnan province high schools. *Science and Research in Educational Sciences Curriculum*, 23, 101-22. (Persian)
63. Solha, H., Packianathan, C., & Ghazali, M. (2013). HRM practices, organizational citizenship behaviors, and perceived service quality in golf courses. *Journal of Sport Management*, 26, 143-58.
64. Suleyman, M., Y. (2016). The effect of internal marketing on organizational citizenship behavior of academic staff in higher educational institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5), 1122-8.
65. Sultan Hussein, M., Naderian Jahromy, M., & Saberi, A. (2013). Estimate the relative contribution of organizational citizenship behavior of organizational justice in the country's elite male athletes. *Sports management*, 5(4), 145-60. (Persian)
66. Tibi, M., Ayoubi, F., & Mir, A. H. (2014). The relationship between participative management and organizational citizenship behavior of employees of the Mobarakeh Sepahan Football Club. *Applied Research in Sport Management*, 3(4), 113 -28. (Persian)
67. Tip, H., Rezaei, H., & Nazari, R. (2016). The effect of communication skills and organizational citizenship behavior on social capital sports organizations. *Sports Management Studies*, 36, 167-88. (Persian)

68. Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-17.
69. Williams, S., Pitre, R., & Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 33-44.
70. Yarmohammadi, M., Saeed, H. Y., & Youzbashi, A. (2012). The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior tends of physical education teachers. *Journal of Management and Organizational Behavior at Sports*, 1(1), 45-54. (Persian)
71. Youssefi, B., Aedi, H., & Moradi, L. (2013). The relationship emotional intelligence and its components with organizational citizenship behavior in Kermanshah city Youth and Sports Department. *Journal of Management and Exercise Physiology North*, 1(1), 73-83. (Persian)
72. Zain Abadi, H. R., & Behrangi, M. R. (2009). Teacher organizational citizenship behavior analysis on the nature, methodology, antecedents and aftermath. *Journal of Educational Innovations*, 27, 75-110. (Persian)
73. Zardoshtian, S., Abbasi, H., Ismaili, M., & Khanmrady, S. (2015). The relationship between perceived organizational support, job involvement and organizational citizenship behavior of physical education teachers in Hamedan province. *Management Studies of Organizational Behavior at Sports*, 11(6), 93-103. (Persian)
74. Ziaee, M. S., & Nargesian, A. (2012). Explores the relationship between workaholism and organizational citizenship behavior among members of the faculty of physical education and sports instructors in Tehran. *Sport Management*, 12, 87-105. (Persian)

#### استناد به مقاله

عظیم‌زاده، سیدمرتضی، صاحبکاران، محمدعلی، و مرادی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در صنعت ورزش ایران: فراتحلیل مطالعات موجود. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۰(۴۸)، ۹۴-۲۶۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.3505.1686

Azim Zadeh, S. M., Saheb Karan, A. M., & Moradi, M. (2018). The Investigation of the Effectiveness Factors on Organizational Citizenship Behaviors in the Sports Industry in Iran: Meta-Analysis of Existing Studies. *Sport Management Studies*, 10(48), 267-94. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.3505.1686

## **The Investigation of the Effectiveness Factors on Organizational Citizenship Behaviors in the Sports Industry in Iran: Meta-Analysis of Existing Studies**

**S. M. Azim Zadeh<sup>1</sup>, M. A. saheb Karan<sup>2</sup>, M. Moradi<sup>3</sup>**

1. Assistant Professor of Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad\*
2. Ph.D. Student in Sports Management, Ferdowsi University of Mashhad
3. Ph.D. Student in Sports Management, Guilan University

**Received: 2016/12/25**

**Accepted: 2017/06/21**

---

### **Abstract**

The aim of this study was the investigation of the effectiveness factors on organizational citizenship behaviors in the sports industry in Iran: meta-analysis of existing studies. The study is a meta-analysis. The study population was all the articles science- research in the field of sport on organizational citizenship behavior in Iran, that finally 41 articles were selected with this criterion. In addition, these articles were analyzed with the software CMA2. Results of a systematic review showed that research in this field, mainly descriptive, analytical and methods validity has been low. Among the factors affecting on organizational citizenship behavior, leadership, organizational commitment and perceived organizational support, were influential factors. The results also showed that leadership style (effect size 0.60) and organizational commitment (effect size 0.51) and perceived organizational support (effect size 0.50) have the highest impact on organizational citizenship behavior in sport industry. The results showed that in variables investigated in previous researches, the main variables that can lead to citizenship valuable behaviors include: leadership style, the commitment of employees towards work and their organizations, and their perception of organizational support. Accordingly, it is suggested to managers and directors of sports organizations and clubs to develop leadership skills in particular development style, creating a sense of commitment to the organization's staff moral and material, have regular programs.

**Keywords:** Meta-Analysis, Organizational Citizenship Behavior, Sport Industry

---

---

\*Corresponding Author

Email: [mortezaazimzade@um.ac.ir](mailto:mortezaazimzade@um.ac.ir)