

## بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثر بخشی

### کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

سیدرضا موسوی گیلانی<sup>۱\*</sup>، سید جعفر موسوی<sup>۲</sup>، محمد مهدی اصلی<sup>۳</sup>

۱- استادیار دانشگاه علوم پزشکی زاهدان ۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر

۳- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۰۲

## Survey of relationship between organizational justice and competitive intelligence on the effectiveness among staff of youth and sports office in Sistan and Baluchestan

SeyedReza Mousavi Gilani<sup>1</sup>, Seyed Jafar Mousavi<sup>2\*</sup>, MohammadMahdi Asli<sup>3</sup>

1- Assistant Professor, Zahedan Medical Science University 2- Assistant Professor, Zahedan University

3- M. A. in Sport Management

Received: (2015/04/08) Accepted: (2015/08/05)

### Abstract

The aim of this study was to survey the relationship between organizational justice and competitive intelligence on the effectiveness among staff of youth and sports office in Sistan and Baluchestan. This research was a descriptive and correlation survey which was conducted. The study sample consisted of all employees (N=248) employed in the Office of Youth and Sports in the province. Nyhvf organizational justice questionnaire and Moorman, competitive intelligenc based on Deschamps and Nayak and Roach and Santi model, organizational effectiveness and Parsons questionnaire have been used. Due to the lack of normal distribution of Kolmogorov-Smirnov test results, so statistical analysis was done by Spearman correlation test. Spearman correlation test results showed that between organizational justice and competitive intelligence on the effectiveness among youth and sports staff level ( $P < 0/01$ ) significant relationship. According to the results, that organizational effectiveness is influenced by organizational factors, individual and environment. Competitive intelligence very useful and necessary, to help organizations to make appropriate strategic decisions.

### Keywords

Organizational Justice, competitive intelligence, effectiveness

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثربخشی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ( $N=248$ ) ادارات ورزش و جوانان استان بود. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌های عدالت سازمانی نیهوف و مورمان، هوشمندی رقابتی بر اساس مدل دشامپس و نایاک و روج و سانتی و اثربخشی سازمانی پارسونز بود. با توجه به عدم توزیع طبیعی منتج از آزمون کالموگروف اسمیرنوف، تحلیل آماری توسط آزمون همبستگی اسپیرمن انجام شد. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی و ابعاد آن‌ها با اثربخشی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان رابطه معناداری در سطح  $P > 0/01$  وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل می‌توان اظهار داشت که اثربخشی سازمانی کارکنان متأثر از عوامل مختلف سازمانی، فردی و محیطی است. هوشمندی رقابتی به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مورد امور راهبردی، تصمیمات بخردانه‌ای اتخاذ کنند.

### واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی، هوشمندی رقابتی، اثربخشی

\* نویسنده مسئول: سیدرضا موسوی گیلانی

E-mail: srmg45@yahoo.com

\*Corresponding Author: SeyedReza Mousavi Gilani

## مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب را جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است، انسان به حکم اجتماعی بودن، همواره در کنار سازمان های متعدد بوده و به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم با آن در ارتباط است. کلوگیت (۲۰۰۱) بیان می کند عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیند های حیاتی سازمانی مثل: تعهد سازمانی، شهروند مداری، رضایت شغلی و عملکرد، اهمیت زیادی پیدا کرده است (۱۴). نظریه برابری تأکید می کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می کنند. اگر افراد احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند. عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی منجر گردید (۷). همچنین رواج و سانی (۲۰۰۱) عنوان می کنند هوشمندی رقابتی نوعی تفکر است. هوش رقابتی، هنر جمع آوری، پردازش و ذخیره سازی اطلاعات است که در اختیار اعضای سازمان در تمام سطوح قرار می گیرد (۲۱). به عقیده رویتنر (۲۰۰۸) هوشمندی رقابتی فرآیند ارزش افزا، مستمر و سیستماتیک گردش دانایی، جهت پایش محیط داخلی و خارجی سازمان است، که در این فرآیند، جنبه های رقابتی محیط از منابع قانونی، جمع آوری و تحلیل شده و در نهایت جهت ارتقاء تصمیم گیری استراتژیک و عملیاتی مورد استفاده قرار گرفته است (۲۰). دیویس (۲۰۰۴) معتقد است هوشمندی رقابتی به عنوان یک ابزار مدیریت استراتژیک و یکی از سریع ترین زمینه های رشد کسب و کار دنیا و یکی از تکنیک های مهم در ایجاد مزیت رقابتی است (۱۶). در دنیای امروز کسب هوشمندی رقابتی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان ها است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات و همین طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت های خود بیفزایند. زکی (۱۳۸۳) عنوان می کند یکی از مباحث اساسی در نظریه سازمانی، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می کنند (۹). اثربخشی مفهومی است جامع و کلی، که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای زندگی انسان ها، فعالیت سازمان ها و ساختن اجتماعی بهتر که هدف ملی برای همه کشورهای جهان است همواره مدنظر صاحب نظران و

اندیشمندان بوده است و از دهه ۱۹۵۰ میلادی تاکنون بخشی از ادبیات نظریه سازمانی، توجه به تعریف، تبیین و تحلیل اثربخشی سازمانی داشته و اثربخشی سازمانی سازمان ها، یک مسئله مهم و ضروری است.

تحقیقات متعددی رابطه بین عدالت با اثربخشی سازمانی و ابعاد آن (۱۳، ۱۶) را مورد تأکید قرار داده است. همچنین تحقیقاتی نیز نشان دهنده رابطه بین هوش رقابتی و عملکرد (۲۲) و اثربخشی (۱۹) است. فرایکسل و گوردون (۱۹۸۹) در بررسی های خود از نظریه های عدالت سازمانی چندین پژوهشگر، اعلام کردند که تصور عدالت سازمانی ممکن است باعث ترویج اثربخشی در سازمان و همچنین بر رضایت شغلی کارکنان و سطح تعهد سازمانی تأثیرگذار باشد (۱۷).

پرهیزکار (۱۳۸۲) معتقد است امروزه دیگر تجهیزات، لوازم و ماشین آلات برای انجام اثربخش امور سازمان کافی نمی باشد. لذا اهمیت قائل شدن به روابط انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت های فردی کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می گرداند و کارکنان با توجه به توان جمعی و فیزیکی و فکری خود در مجموع نیروی کار قابلی را به وجود می آورند (۳). این نیروی کار بدون عرضه تولید یا خدمت فاقد ارزش کارکردی است و زمانی ارزش واقعی پیدا می کند که در تولید محصول یا خدمت اثربخش باشد. نیروی کار دارای ویژگی هایی نظیر سطح تخصص و مهارت، میزان تحصیلات، تجربه کاری، شخصیت و ... است که نشان دهنده کیفیت آن در هر موسسه می باشد (۱۵). مدیران و کارکنان شاغل در اداره ورزش و جوانان به عنوان بخشی از سازمان از این عوامل مصون نیستند. لذا محقق به دنبال میزان کار متفاوت مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان است. اینکه به چه میزان رعایت عدالت در سازمان باعث افزایش اثربخشی کارکنان در سازمان می شود و از سوی دیگر توجه به هوشمندی رقابتی از سوی مدیران و کارکنان تا چه حد در پیشبرد اهداف سازمان و اثربخشی بیشتر آن موثر است؟ لذا نظر به اهمیت هوشمندی رقابتی و عدالت سازمانی در میزان اثر بخشی مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان، محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین عدالت سازمانی و هوشمندی رقابتی با اثر بخشی سازمانی اداره ورزش و جوانان رابطه وجود دارد؟

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان اداره

منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روش های آمار توصیفی مانند جدول فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار «SPSS» بهره گرفته شد. برای کلیه فرضیه ها نیز سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته های تحقیق

در این پژوهش، ۱۱۶ نفر از پاسخگویان (۵۲/۷٪) مرد و ۱۰۴ نفر (۴۷/۳٪) از آنان، زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰-۳۵ سال (۳۸/۶٪) و کمترین فراوانی متعلق به گروه سنی ۵۰-۴۵ سال (۱/۸٪) بوده است. از طرفی ۱۲۶ نفر از پاسخگویان (۵۷/۳٪)، متأهل و ۹۴ نفر از آنان (۴۲/۷٪)، مجرد بودند. ۱۲۰ نفر از پاسخگویان (۵۴/۵٪)، در استخدام رسمی و ۱۰۰ نفر از آنان (۴۵/۵٪)، در استخدام قراردادی بوده اند. میزان تحصیلات بیشتر پاسخگویان (۵۱/۴٪)، کارشناسی بوده است. ۹۷/۳٪ از پاسخگویان، ۱۵-۱ سال سابقه خدمت داشته اند و رشته تحصیلی بیشتر پاسخگویان (۵۸/۲٪)، تربیت بدنی بوده است. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف نیز نشان داد که توزیع داده ها غیر طبیعی است.

در جدول ۱ دیدگاه پاسخگویان مرد و زن نسبت به عدالت سازمانی ارائه شده است. نتایج نشان می دهد که مردان، بیشتر به عدالت تعاملی و زنان، بیشتر به عدالت توزیعی اعتقاد داشته اند. همچنین، مردان و زنان اعتقاد یکسانی نسبت به عدالت رویه ای داشته اند (میزان عدالت رویه ای در میان مؤلفه های عدالت سازمانی در میان هر دو گروه کمتر از سایر مؤلفه ها بوده است).

ورزش و جوانان (زن و مرد) استان سیستان و بلوچستان (N=۲۴۸) تشکیل می دادند که در سال ۹۴ مشغول به کار بودند. برای بهبود اعتبار تحقیق تمامی کارکنان استان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب و برای آنان ارسال شد که تعداد ۲۲۰ پرسشنامه معادل ۸۸٪ برگشت داده شد. برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از چهار پرسشنامه استفاده شد. (۱) پرسشنامه اطلاعات فردی (۲) پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳). این پرسشنامه استاندارد شامل ۱۹ سوال می باشد، نحوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارائه شده است، بدین ترتیب که برای گزینه بسیار مخالفم ۱ امتیاز و مخالفم ۲ امتیاز، بی نظر ۳ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز داده می شود. ضریب پایایی برای این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید. (۳) پرسشنامه هوشمندی رقابتی، بر اساس مدل ارائه شده توسط دشامپس و نایاک (۱۹۹۵) و روچ و سانتی (۲۰۰۱). این پرسشنامه شامل ۲۲ سوال و بر اساس طیف لیکرت ارائه شده است، نحوه نمره گذاری آن بدین ترتیب است که برای گزینه خیلی کم ۱ امتیاز، کم ۲ امتیاز، تا حدودی ۳ امتیاز، زیاد ۴ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز در نظر گرفته شده است. ضریب پایایی برای این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید. (۴) پرسشنامه استاندارد اثربخشی سازمانی، پارسونز بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی (Agil)، این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال و بر اساس طیف لیکرت ارائه شده است، نحوه نمره گذاری آن بدین ترتیب است که برای گزینه خیلی کم ۱ امتیاز، کم ۲ امتیاز، تا حدودی ۳ امتیاز، زیاد ۴ امتیاز و خیلی زیاد ۵ امتیاز در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه ۴ مؤلفه انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها در سازمان را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد. به

جدول ۱. دیدگاه پاسخگویان نسبت به عدالت سازمانی

گروه	مجموع میانگین عدالت سازمانی	نام مؤلفه	میانگین مؤلفه	انحراف معیار
مرد	۷۲/۷۷	عدالت توزیعی	۲۴/۰۵	۱/۱۹
		عدالت رویه ای	۲۲/۷۶	۱/۱۸
		عدالت تعاملی	۲۵/۹۶	۱/۳۸
		عدالت توزیعی	۲۴/۶۷	۱/۲۸
زن	۶۷/۵۳	عدالت رویه ای	۱۹/۵۳	۱/۵۰
		عدالت تعاملی	۲۳/۳۳	۱/۴۲

نسبت به اثربخشی سازمانی است. نتایج نشان می دهد که از

اطلاعات جدول ۲ بیانگر دیدگاه پاسخگویان مرد و زن

دیدگاه مردان، تعهد سازمانی مهمترین مؤلفه اثربخشی سازمانی و از دیدگاه زنان، رضایت شغلی مهمترین مؤلفه اثربخشی سازمانی بوده است. دیدگاه هر دو گروه در خصوص سلامت سازمانی یکسان بوده، نوآوری نیز کمترین اهمیت را در میان سایر مؤلفه های اثربخشی سازمانی داشته است.

**جدول ۲. دیدگاه پاسخگویان نسبت به اثربخشی سازمانی**

گروه	مجموع میانگین اثربخشی سازمانی	نام مؤلفه	میانگین مؤلفه	انحراف معیار
		نوآوری=انطباق	۲۲/۶۴	۱/۶۶
مرد	۹۱/۸۱	تعهد سازمانی= کسب هدف	۲۳/۹۴	۱/۳۰
		رضایت شغلی=یگانگی	۲۳/۲۳	۱/۳۷
		سلامت سازمانی=حفظ الگوها	۲۲/۰۰	۱/۳۱
		نوآوری=انطباق	۲۴/۴۳	۱/۶۴
زن	۹۴/۱۲	تعهد سازمانی= کسب هدف	۲۳/۰۳	۱/۱۹
		رضایت شغلی=یگانگی	۲۵/۵۱	۱/۳۱
		سلامت سازمانی=حفظ الگوها	۲۱/۱۵	۱/۱۸

بر اساس جدول ۳ که معرف دیدگاه پاسخگویان مرد و زن نسبت به هوشمندی رقابتی می باشد، نتایج حاکی از آن است که از دیدگاه مردان، آگاهی از بازاریابی مهمترین مؤلفه هوشمندی رقابتی و از دیدگاه زنان، آگاهی از رقبا مهمترین مؤلفه هوشمندی رقابتی بوده است. همچنین، از دیدگاه مردان،

**جدول ۳. دیدگاه پاسخگویان نسبت به هوشمندی رقابتی**

گروه	مجموع میانگین هوشمندی رقابتی	نام مؤلفه	میانگین مؤلفه	انحراف معیار
مرد	۷۸/۴۵	آگاهی از بازاریابی	۲۲/۹۹	۱/۳۱
		آگاهی از رقبا	۲۰/۲۹	۱/۲۲
		آگاهی از فناوری	۱۷/۹۳	۰/۹۵
		آگاهی از راهبردها و مسایل اجتماعی	۱۷/۲۴	۰/۹۷
زن	۷۶/۲۲	آگاهی از بازاریابی	۱۹/۴۸	۱/۴۰
		آگاهی از رقبا	۲۱/۷۱	۱/۰۰
		آگاهی از فناوری	۱۶/۹۹	۱/۰۰
		آگاهی از راهبردها و مسایل اجتماعی	۱۸/۰۴	۰/۵۸

**جدول ۴. نتایج بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اثر بخشی سازمانی**

رد یا قبولی رابطه	% میزان تأثیرگذاری	ضریب تعیین (R2)	Sig.*	R	فراوانی	سوالات
قبول	۸	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	-۰/۴۷۳	۲۲۰	۱- بین عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۲	۰/۱۹۷	۰/۰۰۰	۰/۶۶۵	۲۲۰	۲- بین عدالت توزیعی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان

رابطه وجود دارد.						
قبول	۴	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰	-۰/۶۰۷	۲۲۰	۳- بین عدالت رویه‌ای و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۷	۰/۰۳۱	۰/۰۰۰	-۰/۴۵۶	۲۲۰	۴- بین عدالت تعاملی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.

جدول ۴ نتایج بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی را نشان می‌دهد. به دلیل این که میزان معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کمتر از  $p\text{-value} > 0/01$  بدست آمده است، بنابراین در مورد تمام سوالات رابطه‌ها تایید شد.

جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه رابطه بین هوشمندی رقابتی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد. به دلیل این که میزان معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کمتر از  $p\text{-value} > 0/01$  بدست آمده است، بنابراین در مورد تمام سوالات رابطه‌ها تایید شد.

**جدول ۵.** نتایج بررسی رابطه بین هوشمندی رقابتی و ابعاد آن با اثر بخشی سازمانی

رد یا قبولی رابطه	%میزان تأثیرگذاری	ضریب تعیین ( $R^2$ )	Sig.*	R	فراوانی	سوالات
قبول	۳	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۲۷	۲۲۰	۱- بین هوشمندی رقابتی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۶	۰/۰۳۷	۰/۰۰۰	-۰/۴۷۷	۲۲۰	۲- بین آگاهی بازاریابی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۱	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰	۰/۸۰۷	۲۲۰	۳- بین آگاهی رقبا و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۹	۰/۰۱۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۲۸	۲۲۰	۴- بین آگاهی فناوری و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.
قبول	۵	۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۵۱۷	۲۲۰	۵- بین عدالت تعاملی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد.

جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه رابطه بین هوشمندی رقابتی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد. به دلیل این که میزان معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کمتر از  $p\text{-value} > 0/01$  بدست آمده است، بنابراین در مورد تمام سوالات رابطه‌ها تایید شد.

جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه رابطه بین هوشمندی رقابتی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد. به دلیل این که میزان معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن کمتر از  $p\text{-value} > 0/01$  بدست آمده است، بنابراین در مورد تمام سوالات رابطه‌ها تایید شد.

رسیدند که بین مولفه‌های عدالت سازمانی یعنی اصول انصاف و برابری عدالت توزیعی با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۴). به نظر می‌رسد عدالت سازمانی از دیدگاه کارکنان به درستی ادراک نشده است. این که عدالت سازمانی بر اثربخشی اثر معکوس داشته باشد، منطقی به نظر نمی‌رسد. از طرف دیگر عدالت سازمانی ممکن است که تحت شعاع مسائل مختلفی قرار گرفته باشد مثلاً زمانی که بیشتر کارکنان با رسالت و مأموریت سازمان آشنا نباشند؛ یا در وظایف محوله آنان ابهام وجود داشته باشد؛ و یا مدیریت سازمان صرفاً به

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاکی است که بین عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار ولی معکوس وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق فرایکسل و گوردون (۱۹۸۹)، جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) مغایر است (۱۴،۴). فرایکسل و گوردون (۱۹۸۹) در بررسی نظریه‌های عدالت سازمانی دریافتند که عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی مؤثر است (۱۴). جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه

گروه خاصی از کارکنان توجه داشته باشد. همچنین بین عدالت توزیعی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و مستقیم وجود داشت. یافته مزبور، نتایج تحقیق طالقانی و فیض (۱۳۹۰)، جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) را تأیید می نماید (۸،۴). طالقانی و فیض (۱۳۹۰) نشان دادند که بین عدالت توزیعی با اثربخشی سازمانی ارتباط معنادار و مستقیم وجود دارد (۸). همچنین جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) نیز بیان داشتند که بین عدالت توزیعی با اثربخشی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد (۴). به طور قطع موضوعات مهمی نظیر حقوق، مزایای اضافی، محیط و فضای کار در اثربخشی سازمانی نقش بسزایی دارد. کارکنانی که از وضع معیشتی مناسبی برخوردار می باشند، بهتر از زمانی که با مسائل و مشکلات مادی مواجه اند، می توانند از عهده وظایف محول برآیند و با خیالی آسوده تر در تحقق اهداف سازمان مشارکت داشته باشند. همچنین فضا و محیط کار سازمان نیز تأثیر مستقیمی بر اثربخشی سازمانی دارد. سازمانی هایی که توانسته اند محیط درونی خود را از تنش های نابجا دور نمایند و کارکنان را در مسیر همدلی، اعتماد، همکاری و مشارکت گروهی رهنمون سازند، در نیل به اهداف سازمانی نیز موفق تر بوده اند. بین عدالت رویه ای و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و معکوس وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق طالقانی و فیض (۱۳۹۰)، جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) و همخوانی و مطابقت ندارد (۸،۴). طالقانی و فیض (۱۳۹۰) و همچنین جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) نشان دادند که بین عدالت رویه ای با اثربخشی سازمانی ارتباط معنادار و مستقیم وجود دارد (۸،۴). در این باره شاید بتوان اینطور تعبیر نمود که از دیدگاه کارکنان مسأله دریافت حقوق ماهیانه و یا توزیع درآمدها و پاداش ها چندان روشن نبوده، و یا این که عملکرد کارکنان به درستی مورد ارزیابی و توجه قرار نگرفته است. بین عدالت تعاملی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و معکوس وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق طالقانی و فیض (۱۳۹۰)، جهانشاهی و قربانی (۱۳۹۰) مطابقت ندارد (۸،۴). طالقانی و فیض (۱۳۹۰) نشان دادند که بین عدالت تعاملی (مراوده ای) با اثربخشی سازمانی ارتباط معنادار و مستقیم وجود دارد (۸). احتمال می رود مدیران سازمان آن گونه که کارکنان انتظار داشته اند نتوانسته اند فضای ارتباطی مناسبی بین خود و زیردستانشان فراهم سازند. ممکن است مدیران اعتقادی به مشارکت کارکنان در نظام برنامه ریزی و

تصمیم گیری نداشته باشند. شاید هم بتوان گفت که کارکنان از سوی مدیران بازخورد شایسته و مناسبی از عملکرد شغلی شان دریافت نکرده باشند. بین هوشمندی رقابتی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و معکوس وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق قاسمی (۱۳۸۸)، پیرایش و علی پور (۱۳۹۱) همخوانی و مطابقت ندارد (۹،۴). قاسمی (۱۳۸۸) دریافت که هوش رقابتی با اثربخشی سازمان تجاری در حال تغییر رابطه مستقیم دارد (۹). پیرایش و علی پور (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که بین هوش رقابتی و اثربخشی بازاریابی در بین بانکهای دولتی و خصوصی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (۳). در توضیح این یافته شاید بتوان این مطلب را ابراز نمود که یا کارکنان مفهوم هوشمندی رقابتی را به درستی ادراک نکرده اند و یا این که سازمان متبوع خویش را که زیرمجموعه دولت می باشد، چندان نیازمند هوش رقابتی ندانسته اند زیرا اداره ورزش و جوانان در یک بازار انحصاری که رقیبی برای خود نمی بیند، فعالیت می کند. بین آگاهی بازاریابی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و معکوس وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیقات اسکندری و همکاران (۱۳۸۸)، نجفی (۱۳۸۸) و فایال (۲۰۰۱) همخوانی و مطابقت ندارد (۱۰،۱۵). فایال (۲۰۰۱) نیز متوجه شد که اطلاعات بازاریابی و فعالیت های یکپارچه بازاریابی عموماً بطور مستقیم و معناداری با عملکرد کسب و کار در ارتباط می باشند (۱۵). از نظر منطقی، آگاهی از وضعیت بازار و مشتریان، از کلیدهای اصلی موفقیت سازمان ها به شمار می رود. وجود ارتباط معنادار و معکوس بین آگاهی بازاریابی و اثربخشی سازمانی، می تواند ناشی از فرهنگ رایج در میان سازمان باشد مثلاً برخی از کارکنان تصور می نمایند که بازاریابی نه تنها فایده ای برای سازمان ندارد بلکه انجام آن برای سازمانی که بیشتر جنبه ی خدماتی دارد و کالا یا محصولی تولید نمی کند وقت گیر و هزینه بر نیز می باشد. همین موضوع بر اثربخشی سازمانی تأثیر سوء می گذارد. بین آگاهی رقبا و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و مستقیم وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیقات اسکندری و همکاران (۱۳۸۸)، نجفی (۱۳۸۸)، فایال (۲۰۰۱) مطابقت دارد (۱۰،۱۵). اسکندری و مولوی (۱۳۸۸) نشان دادند که بین هوش رقابتی مدیران و ابعاد آن با توسعه صنایع کوچک استان آذربایجان شرقی رابطه معناداری وجود دارد (۱). نجفی (۱۳۸۸) دریافت که تحقیقات بازاریابی اثر بسزایی بر بازرگرایان و همچنین عملکرد دارد. آشنایی با رقبا از جهات وسعت و دامنه

مراحل اولیه فرآیند تصمیم گیری استراتژیک دارد و کمترین تاثیر را بر توسعه گزینه های استراتژیک و انتخاب و ارزیابی گزینه ها (مراحل انتهایی تصمیم گیری استراتژیک) دارد (۶). کانرلی (۱۹۹۷) عقیده دارد که یکی از استراتژیها به منظور به کارگیری نیروهای بهینه، ارتقای کیفیت استخدام کننده هایی است که متقاضیان طی فرایند انتخاب شغل به دیدار آنها می روند (۱۲). کارکنان ادارات ورزش و جوانان با توجه به ماهیت کاری باید آگاهی و مهارت لازم در مورد برقراری ارتباط موثر و راهبردهای اجتماعی داشته باشند. یقیناً قوانین، مسائل مالی و مالیاتی، مسائل سیاسی و اقتصادی و جنبه های اجتماعی و منابع انسانی بر اثربخشی کارکنان مؤثرند که این مسأله در این تحقیق تأیید شده است. نظر به نتایج حاصله از این پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی سازمانی و نیز بین هوشمندی رقابتی با اثربخشی سازمانی می توان اظهار نمود که اثربخشی سازمانی کارکنان متأثر از عوامل مختلف سازمانی (درونی و بیرونی)، فردی و محیطی است و ضرورت توجه به هوشمندی رقابتی نیز به سازمان ها کمک می کند تا در مورد راهبردی، تصمیمات بخردانه ای اتخاذ کنند زیرا اطلاعات مفیدی در اختیار سازمان ها می گذارد که علاوه بر حفظ بقا سازمان، باعث ماندن در بازار رقابت در دنیای متلاطم صنعتی امروزی و همچنین دستیابی به اهداف و چشم اندازهای آینده سازمان می شود.

فعالیت، عرضه محصولات متنوع و جدید، میزان دسترسی به مشتریان و بازارهای جدید، و ... می تواند زمینه را برای اثربخشی سازمانی فراهم آورد (۱۰). در مورد اداره ورزش و جوانان می توان بیان داشت که با الگو برداری و اطلاع از فعالیت های صورت گرفته توسط دیگر ادارات می تواند در جهت بهبود تصمیمات، اقدامات و دیگر فعالیت های خود گام های مثبت و رو به جلو در جهت هر چه بهتر شدن و دستیابی به اهداف سازمان بردارد. بین آگاهی فناوری و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و معکوس وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق اسکندری و مولوی (۱۳۸۸) هم راستا نیست (۱). به نظر می رسد که کارکنان یا در ادراک مقوله آگاهی فناوری با مشکل مواجه بوده اند؛ به عبارت ساده تر می توان بیان کرد که کارکنان ادارات مذکور همچنان با سیستم های سنتی در ادارات به انجام امور می پردازند و دانش و تخصص استفاده از فناوری های جدید را ندارند و یا خود را ملزم به، به روز کردن دانش و اطلاعات خود نمی دانند و یا این که آنان تجارب منفی از فناوری های قبلی داشته اند. بین آگاهی راهبردها و مسایل اجتماعی و اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان سیستان و بلوچستان رابطه معنادار و مستقیم وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیقات رضاییان و لشکر بلوکی (۱۳۸۹) اسکندری و مولوی (۱۳۸۸) کانرلی (۱۹۹۷) همخوانی دارد (۱۲، ۱، ۶). رضاییان و لشکر بلوکی (۱۳۸۹) نشان دادند که این ویژگی ها بر فرآیند تصمیم گیری استراتژیک مؤثرند، اما هوشمندی رقابتی بیشترین تاثیر را بر

## منابع

- کهندلان، احمد؛ خوشبختی، جعفر. رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی کارشناس مسوولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان بزرگ. *پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی*، سال سوم، ش ۲ (پاییز ۱۳۹۳): ۳۹-۵۴.
- اسکندری، کریم؛ مولوی، زهرا. بررسی رابطه هوش رقابتی مدیران با توسعه صنایع کوچک استان آذربایجان شرقی. *چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، ۱۳۸۸*.
- پرهیزکار، کمال. مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. چاپ اول. تهران: انتشارات آگاه، ۱۳۸۲.
- پیرایش، رضا؛ علی پور، وحیده. بررسی رابطه ی بین هوش رقابتی و اثربخشی استراتژی های بازاریابی در بین بانک های دولتی و خصوصی استان زنجان. *مدیریت بازرگانی*، ش ۱۲ (تابستان ۱۳۹۱): ۱۸-۱۱.
- تقی زاده، هانی. تعیین رابطه عدالت سازمانی و اثربخشی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. (۱۳۸۷).
- جهانشاهی، مهوش؛ قربانی، محمود. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و اثربخشی سازمانی در مراکز آموزش عالی، *ارتباطات و آموزش*، ش ۴ (تابستان ۱۳۹۰): ۹۷-۷۷.
- رضاییان، علی. انتظار عدالت و عدالت در سازمان. چاپ اول. تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۴.
- رضاییان، علی؛ لشکر بلوکی، مجتبی. هوشمندی رقابتی و تصمیم گیری استراتژیک. *چشم انداز مدیریت بازرگانی*، ش ۲ (تابستان ۱۳۸۹): ۶۵-۴۳.
- زکی، محمد علی. آزمون تجربی رویکرد ترکیبی بارسونز در تحلیل اثربخشی سازمانی. *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اصفهان، ۱۳۸۳*.
- طالقانی، محمد؛ فیض، محمد. بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اثربخشی در سازمان بازرگانی استان گیلان، *بررسی های بازرگانی*،

ش ۵ (تابستان ۱۳۹۰): ۲۵-۲۰.

قاسمی، فاطمه. ارزیابی تأثیر هوشمندی رقابتی با پشتوانه اطلاعاتی بر سازمان های تجاری کوچک و متوسط، اقتصاد و تجارت نوین، ش ۹ (تابستان ۱۳۸۸): ۱۶۱-۱۴۳.

نجفی سیاهرودی، مهدی. بررسی تاثیر تحقیقات بازاریابی بر عملکرد از طریق فرهنگ بازاریابی در آژانس های مسافرتی شهرستان مشهد، پژوهش نامه مدیریت تحول، ش ۲ (بهار ۱۳۸۸): ۱۱۱-۱۳۱.

Choudhry N, Rajender Kumar P, Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness, Industrial Engineering Letter. , 2011. Vol 1, No.3

Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO. Justice at the millennium, a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology. 2001. 86 (3): 424-45.

Connerley ML. The Influence of Training on perceptions of Recruiter's Interpersonal Skills and Effectiveness. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1997. 70(3).259-272a

Davis M. Using business intelligence for competitive advantage. 2004. available at: [www.knowledgepoint.com.au/businessintelligence/Articles/Bi MD001 b.htm](http://www.knowledgepoint.com.au/businessintelligence/Articles/Bi MD001 b.htm) 6r

Fryxell EG, Gordon EM. Work place Justice and Job Satisfaction as predictor of satisfaction with Union and Management. Academy of Management Journal. 1989. 32(4): 851-866.

Fyall A, Appiah-AduK Singh S. Marketing effectiveness and business performance in the financial services industry. J.ServMark. 2001. 15(1): 18-34.

Gladson Nwokah N, Frances E. Ondukwuane E. Competitive intelligence and marketing effectiveness in corporate organizations in Nigeria. African Journal of Marketing Management Vol. 1(1) pp. 010-022 April, 2009

Roitner A. Competitive Intelligence in Austria: An empirical Study, A thesis for MA from the Department of Sociology and Economics, Wien University, Germany. 2008.

Rouach D, Santi P. Competitive intelligence adds value: Five competitive intelligence attitudes, European management journal, 2001. 19(5):552-559.

Tej Adidam P, Banerjee M, Shukla P. Competitive intelligence and firm's performance in emerging markets: an exploratory study in India . Journal of Business & Industrial Marketing. 2012. Volume: 27 Issue: 3