

# ارایه الگوی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران

عبدالرضا امیر تاش<sup>۱</sup>

کتایون کامکاری<sup>۲</sup>

محمد جواد افشاریان<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۵/۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۷/۱۱

پژوهش حاضر به بررسی الگوی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران پرداخته است. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی، حال نگر و کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران بود که تعداد ۳۷۵ آزمودنی با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای مرحله ای و تصادفی انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه "هوش سازمانی آلبرخت" (۲۰۰۳) و پرسشنامه "سنجش اثربخشی سازمانی تیسنگ" (۲۰۱۰) استفاده شده است. پرسشنامه "ویژگی های فردی" نیز با توجه به اهداف تحقیق ساخته شد. همچنین، داده های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضرایب همبستگی و مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد میانگین هوش سازمانی در افراد مورد بررسی برابر با  $130/0$  و  $SD=34/70$  و میانگین اثربخشی سازمانی نیز برابر با  $73/88$  و  $SD=50/93$  بود که با توجه به حداکثر نمره هوش سازمانی (۱۸۰) و حداکثر نمره اثربخشی سازمانی (۱۲۶)، امتیازات کسب شده نشان دهنده هوش سازمانی و بهره وری نسبتاً مطلوب می باشد. بعلاوه، نتایج تحقیق نشان داد بین تمام مؤلفه های هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) و اثربخشی سازمانی مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران ارتباط مثبت معنی داری وجود داشته که بیشترین ارتباط کاربرد دانش ( $r=0/73$ ) و کمترین ارتباط سرنوشت مشترک ( $r=0/53$ ) بوده است. همچنین، مدل معادلات

E-mail: aamirtash@yahoo.com

<sup>۱</sup> استادیار، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی سازمان های ورزشی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ساختاری از برآزش لازم برخوردار بود. نتایج حاکی از این است که همه ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) چه در رابطه ها و چه در مدل مطلوب و از مقادیر بار عاملی قابل قبولی برخوردار بودند. همچنین، نتایج نشان می دهد که بعد اتحاد و توافق (بار عاملی ۰/۹۳) بیشترین تاثیر را بر هوش سازمانی دارد و بعد میل به تغییر (بار عاملی ۰/۵۹) از این نظر در رتبه آخر قرار گرفت. در پایان، به مدیران و مسئولان پیشنهاد می شود که نتایج عملکرد خود را در معرض بازخورد و ارزیابی همزمان قرار دهند.

**واژگان کلیدی:** هوش سازمانی، اثربخشی سازمانی و مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران

امروزه سازمان ها به دلیل ماهیت عصری که در آن به سر می برند، تفاوت های بسیار زیادی با سازمان های گذشته دارند (هسلین، اسمیت، بکهارد و ریچارد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). تغییرات سریع و روزافزون در حوزه های علوم و فناوری موجب شده است که دیگر مدیریت سنتی پاسخگوی نیاز سازمان های پیچیده امروزی نباشد و از این رو، ویژگی برجسته سازمان های قرن بیست و یکم، مسئولیت پذیری، خودگردانی، خطرپذیری و ناپایداری است. شاید محیط آینده، محیط آرامی نباشد، اما محیط بسیار انسانی است (ماتسودا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲). دانشمندان معاصر مدیریت اغلب بر اثربخشی سازمانی تأکید دارند که به وسیله کسب، توسعه و به کارگیری دانش ایجاد می شود و اعتقاد دارند که کسب دانش جدید به چگونگی تحول سازمان ها و فعالیت های رهبری بستگی دارد و موجب سازگاری با تغییر شرایط سازمانی می شود (اولریچ و بروسکبانک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). در این راستا برای اینکه سازمانی بتواند در مقابل تغییرات و دگرگونی ها واکنش مناسبی از خود نشان دهد و با محیط بیرون هماهنگ شود باید استفاده از هوش سازمانی را در رأس امور قرار دهد و با ایجاد جوی مناسب، افراد را به مشارکت و همکاری در اثر بخشی هرچه بیشتر سازمان تشویق نماید. به علاوه، هوش سازمانی یک موضوع با اهمیت در نزد صاحب نظران توسعه و رفتار سازمانی است (اکگین، برنی و کیسکین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) و کلید توانمندسازی نیروهای زیر دست در فعالیت های حیاتی و فرایندهای حاکم بر زندگی سازمانی است (کیستی، سیواجاروی، استنوار و ریویرا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان تعریف می شود (قره، فردوسی و مرعشلی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) و دارای هفت مولفه می باشد که عبارت اند از:

- ۱- چشم انداز استراتژیک؛ ۲- سرنوشت مشترک؛ ۳- میل به تغییر؛ ۴- روحیه؛ ۵- اتحاد و توافق؛ ۶-
- کاربر دانش؛ ۷- فشار عملکرد. (غلامی و صفایی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲)

---

1 Hslbyn, Smith, Bk·hard and Richard.

2 Matsuda.

3 Ulrich and Brockbank.

4 Akgün, Byrne and Keskin.

5 Kesti, Syvajarvi. Stenvall and Rivera.

6 Qara, Ferdows and Mrshyln.

7 Gholami, Safaee.

باید توجه داشت که در طول دو دههٔ اخیر قرن بیستم، اثربخشی سازمانی به مفهومی اولیه در تئوری سازمانی تبدیل شده، اما در تحقیقات معاصر مدیریتی کمترین توجه به آن مبذول گردیده است (هوی، میسکل و سیسکل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

صاحب نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده اند. پیتر دراگر اثربخشی سازمانی را انجام صحیح کار می داند و آن را کلید موفقیت سازمان محسوب می کند (علاقه بند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰ و آلبریچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). رایبیز در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرآیند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله آن (رایبیز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

با توجه به این نکته که امروزه سازمان های ورزشی و نتایج عملکرد آنها بر کل جامعه تاثیر گذار است - در ردیف مهمترین سازمان های هر کشوری می باشند - و با توجه به پیچیدگی وظایف این سازمان ها، ضرورت استفاده از افکار و عقاید کارکنان در قالب هوش سازمانی کاملا احساس می شود، چرا که یک سازمان بدون استفاده از نیروهای متخصص و خلاق به سطح قابل قبولی از اثربخشی نخواهد رسید.

باشگاه های ورزشی را باید یکی از اصلی ترین متولیان ورزش در کشور دانست که عملکرد آن ها در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد موثر است. عملکرد خوب این باشگاه ها زمینه ساز ایجاد یک جامعه سالم و توسعه یافته است و عملکرد ضعیف و غیر تخصصی آنها بستر ساز بسیاری از ناهنجاری ها و نارسایی های اجتماعی و فرهنگی خواهد بود. بنابراین با توجه به وظیفه خطیر این مجموعه ها مدیران آنها باید بدانند که چگونه افراد را برانگیزانند، آنها را هماهنگ کنند و اعمال و ارتباطات بین فردی و اثربخشی آنها را بهبود بخشند و این نکته مهم را که کارکنان پایه اساسی موفقیت یا شکست هر مجموعه ای هستند را مد نظر قرار دهند (ملک زاده<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰).

در این زمینه، تحقیقاتی صورت گرفته است که به مهمترین آنها اشاره خواهیم کرد. درویشی و میرزاخانی<sup>۶</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش سازمانی مدیران و اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی پلیس" به بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران و اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی پلیس پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد پنج گانه هوش سازمانی مدیران پلیس با اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی رابطه

---

1 Hui, Myskl and Cecil

2 Alaqhbnd

3 Albrecht

4 Robbins

5 Malekzade

6 Dervish, Mirzakhani

معناداری وجود دارد؛ به طوری که ابعاد هوش سازمانی بر اثربخشی مأموریت های اطلاعاتی پلیس تأثیر مستقیم دارد. صابونچی و رضوی، حتمی و یمینی فیروز<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) نقش یادگیری سازمانی و هوش سازمانی را در رفتار شهروندی ضروری دانستند. تحقیق بر روی ۳۷۴ فدراسیون صورت گرفت. در واقع، افزایش یادگیری سازمانی، منجر به بهبود رفتار شهروندی و افزایش عملکرد فدراسیون بوده است. ابراهیمی فرد<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقش هوش سازمانی را منجر به ایجاد خلاقیت دانست. عرفانی خانقاهی و جعفری<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) مدل هوش سازمانی خود را در دانشگاه آزاد اسلامی میان ۳۱۱ نفر از اعضای هیئت علمی بر پایه یادگیری سازمانی برآزش نمود که مدل از برآزش لازم برخوردار بود. تحقیق غلامی و صفایی<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) با عنوان "رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران" که بر روی مدیران دانشگاه گرمسار انجام شد، رابطه معناداری بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران نشان نداد، اما نتایج رگرسیون نشان داد که کاربرد دانش (یکی از مؤلفه های هوش سازمانی) عامل پیش بینی کننده عملکرد مدیران در بخش منابع انسانی است.

اردلان و اسکندری و گیلانی<sup>۴</sup> در سال ۲۰۱۲ پژوهشی با عنوان "رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی" را بر روی کارمندان دانشگاه بوعلی سینای همدان انجام دادند که نتایج آن حاکی از این موضوع بود که بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میرسپاسی وافقهی<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "مقایسه تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی" (مطالعه ای موردی در دانشگاه شهید بهشتی تهران و فردوسی مشهد) به این نتیجه رسیدند که دانشگاه شهید بهشتی با موفقیت در شاخص های تعلق سازمانی و ایجاد توافق و اعتماد در بین کارکنان و استادان خود، در هوش سازمانی وضعیت مناسب تری دارد، اما در ابعاد کاربرد دانش و میل به تغییر، دانشگاه فردوسی مشهد وضعیت به مراتب بهتری را دارا بود. مرجانی و سهیل پور<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد اعضا بر اساس مدل کارل آلبرخت<sup>۷</sup>" که شعبات ایرانی شرکت نفت ملی چین را مورد بررسی قرار دادند نشان دادند که بین کلیه شاخص های هوش سازمانی و عملکرد اعضا در شعبات ایرانی شرکت نفت ملی چین رابطه وجود دارد. این تحقیق در پی آن است که آرایه الگوی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثربخشی مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران چگونه است؟

1 Sabounchi, Razavi, Hatami, YaminiFiroouz

2 Ebrahimi Fard

3 Khanghahil, Jafari

4 Ardalan, askndry, Gilani

5 Mirsepasi, afqhahy

6 Marjani, Sohelpour

7 Carl Albrecht

## روش‌شناسی پژوهش

به منظور بررسی مدل ارتباطی هوش سازمانی و اثر بخشی مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران، با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری به تحقیق پرداخته شد و روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی، حال نگر و کاربردی بوده است و اطلاعات به روش میدانی گردآوری گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر بودند که فهرست دقیقی از تعداد مدیران وجود نداشت و جزو جوامع نامحدود محسوب شد. در نتیجه با کمک فرمول کوکران، نیازمند ۳۷۵ آزمودنی بودیم که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، ابتدا شهر تهران به چهار منطقه جغرافیایی تقسیم گردید (شمال، جنوب، شرق و غرب). سپس به صورت تصادفی ۹۴ باشگاه از هر یک از مناطق چهارگانه انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های "هوش سازمانی آلبرخت" (۲۰۰۳) با هفت مؤلفه ۴۹ گویه‌ای و پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای "سنجش اثر بخشی سازمانی تیسنگ" (۲۰۱۰) بوده است. پرسشنامه ویژگی‌های فردی نیز با توجه به اهداف تحقیق ساخته شد.

## یافته‌های پژوهش

در این بخش، پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. بر این اساس، ابزار مورد استفاده در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن بیانگر وضعیت نرمال بودن متغیرهاست. نتایج آمار توصیفی نشان داد که میانگین هوش سازمانی در افراد مورد بررسی برابر  $130/0$  با  $SD=34/70$  و میانگین بهره‌وری نیز برابر  $73/88$  با  $SD=50/93$  بوده است که با توجه به حداکثر نمره هوش سازمانی (۱۸۰) و حداکثر نمره اثربخشی (۱۲۶)، امتیازات کسب شده نشان دهنده هوش سازمانی و اثربخشی نسبتاً مطلوب بوده است. نتایج آمار استنباطی نشان داد که بین چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک و بهره‌وری، میل به تغییر و بهره‌وری و روحیه و بهره‌وری، اتحاد و توافق و بهره‌وری کاربرد دانش و بهره‌وری، فشار عملکرد و بهره‌وری در مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران رابطه معنی‌دار وجود داشت. جهت پاسخگویی به این فرضیه‌ها از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون‌ها نشان دهنده ارتباط مستقیم و معنادار بین مولفه‌ها و بهره‌وری در مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران در سطح معناداری بوده است که در جدول ۱ مشاهده می‌نمایید.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین چشم‌انداز استراتژیک و اثر بخشی سازمانی در مدیران باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران

شاخص‌های آماری متغیرها	R	تعداد	سطح معناداری
چشم‌انداز استراتژیک و اثر بخشی	۰/۶۰۱**	۳۷۵	۰/۰۰۱
سرنوشت مشترک و اثر بخشی	۰/۵۳۰**	۳۷۵	۰/۰۰۱
میل به تغییر و اثر بخشی	۰/۶۳۷**	۳۷۵	۰/۰۰۱
روحیه و اثر بخشی	۰/۶۴۲**	۳۷۵	۰/۰۰۱
اتحاد و توافق و اثر بخشی	۰/۶۵۱**	۳۷۵	۰/۰۰۱
کاربرد دانش و اثر بخشی	۰/۷۳۸**	۳۷۵	۰/۰۰۱
فشار عملکرد و اثر بخشی	۰/۶۸۲**	۳۷۵	۰/۰۰۱

\*\*p < ۰/۰۱    \*p < ۰/۰۵

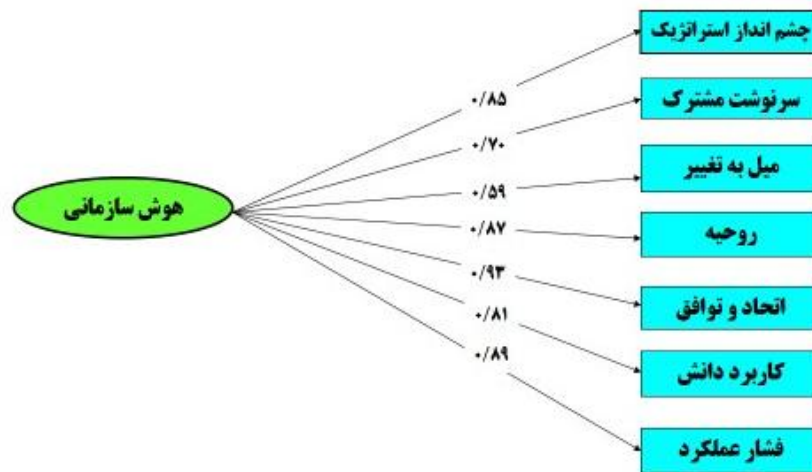
در نهایت، مدل ارتباطی پژوهش مبنی بر ارتباط ساختاری بین هوش سازمانی و اثربخشی از برآزش لازم برخوردار بوده است. در راستای پاسخگویی به برآزش محقق در این پژوهش، ابتدا باید هر کدام از متغیرها بر اساس رویکردهای تحلیل عاملی تاییدی بررسی و سپس به آزمون مدل مبادرت می‌شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی هوش سازمانی نشان داد (جدول ۲) که کلیه مقادیر تی و بارعاملی شاخص‌های (سئوالات) مربوط به هوش سازمانی معنادار بوده و هیچ‌یک از این شاخص‌ها از مدل نهایی تحقیق حذف نشدند. پس از بررسی نتایج تحلیل عاملی تاییدی مربوط به سئوالات پرسشنامه مرتبط با متغیرهای پژوهش به بررسی و تحلیل عاملی تاییدی ابعاد متغیرهای پژوهش (هوش سازمانی) پرداخته شد. نتایج حاصل از بررسی ابعاد هوش سازمانی در جدول ۳ و شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تاییدی شاخص‌های مربوط به هوش سازمانی در حالت استاندارد

ردیف	مولفه‌های هوش سازمانی	بارعاملی
۱	چشم‌انداز استراتژیک	۰/۸۵
۲	سرنوشت مشترک	۰/۷۰
۳	میل به تغییر	۰/۵۹
۴	روحیه	۰/۸۷
۵	اتحاد و توافق	۰/۹۳

۰/۸۱	کاربرد دانش	۶
۰/۸۹	فشار عملکرد	۷

همان‌گونه که جدول نشان داد، نتایج حاکی از این است که همه ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) از مقادیر بار عاملی قابل قبولی برخوردار بودند. همچنین، بعد اتحاد و توافق (بارعاملی ۰/۹۳) بیشترین تاثیر را بر هوش سازمانی دارد و بعد میل به تغییر (بارعاملی ۰/۵۹) از این نظر در رتبه آخر قرار گرفت.



شکل ۱: نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش سازمانی

در ادامه در راستای تحلیل تاییدی مدل تحقیق جدول ۳ نشان داد که بین متغیر هوش سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و اثربخشی متغیر وابسته رابطه معناداری وجود داشت.

جدول ۳: نتیجه آزمون فرضیه پژوهش براساس مدل معادلات ساختاری

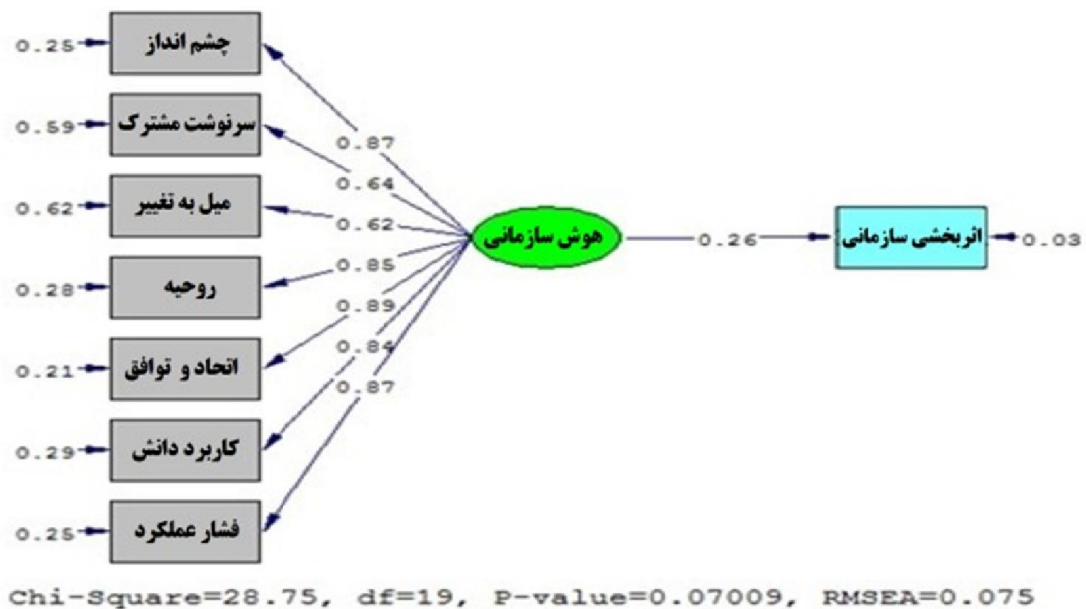
ضریب مسیر	فرضیه
۰/۲۶	تاثیر هوش سازمانی بر اثربخشی



جدول ۴: ارزیابی برازش کل مدل

مقادیر شاخص ها	شاخص های برازندگی مدل مفهومی
۲۸/۷۵	خی دو
۱۹	درجه آزادی (df)
۰/۰۷۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۹۲	(NFI) شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۳	(GFI) نیکویی برازش
۰/۰۰۷	p-value

همانطور که در جدول ۴ مشاهده گردید، مقادیر تمامی شاخص ها نشان دهنده برازش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق بوده است. بنابراین و براساس برازش مناسب الگوی مفهومی پژوهش، همخوانی الگوی مفهومی با داده‌های گردآوری شده مورد تایید واقع شده است. از این رو، در انتها مدل ساختاری پژوهش بر مبنای ارتباط ساختاری بین هوش سازمانی و اثربخشی در شکل ۲ قابل ملاحظه می‌باشد.



شکل ۲: نتایج آزمون مدل مفهومی تحقیق مبنی بر پیش‌بینی اثربخشی توسط هوش سازمان

## بحث و نتیجه گیری

یکی از مهمترین عوامل موثر در اثر بخشی سازمانی، هوش سازمانی است. از این رو، این پژوهش با هدف بررسی ارتباط هوش سازمانی و ابعاد آن با اثر بخشی سازمانی مدیران باشگاه های بدنسازی شهر تهران انجام گرفت و نتایج نشان داد که بین چشم انداز استراتژیک و سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه و اثربخشی، اتحاد، کاربرد دانش، فشار عملکرد و اثر بخشی سازمانی مدیران باشگاه های بدنسازی ارتباط مستقیم و معنی داری وجود داشته است. به علاوه، مقادیر تمامی شاخص ها نشان دهنده برآزش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی تحقیق بوده است که بر اساس مدل ساختاری، ارتباط بین هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی تایید گردید.

در میان مولفه ها می توان گفت بین چشم انداز استراتژیک و اثر بخشی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشت؛ به طوری که هر چه میزان چشم انداز استراتژیک افزایش یا کاهش یابد، به همان میزان اثر بخشی سازمانی نیز افزایش یا کاهش خواهد یافت. در واقع، چنین استنباط می شود که هر چه سازمان دارای اهداف مشخص و بلند مدت تری باشد، اثربخشی سازمان بالاتر بوده است. پس لازم است که نقاط ضعف، قوت، تهدید و فرصت کاملاً شناسایی گردند و با تشکیل تیم های ارتقایی سازمان و برگزاری کلاس های رشد مدیران در این حیطه گام برداشت.

بعلاوه، توسعه اثر بخشی سازمانی، موجب ایجاد احساس سرنوشت مشترک در مدیران و کارکنان در راستای رسالت و مأموریت سازمانی و حس همدلی و مسئولیت پذیری منجر به افزایش خودکارمندی تیمی و اثر بخشی می شود.

میل به تغییر که نشان دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج، شانسی برای شروع کار و فعالیتی جدید است، در جامعه مورد بررسی وجود دارد. همچنین، انسان تنوع پذیر است و با ایجاد تغییرات منطقی در سازمان، جو سازمان و همچنین عملکرد کارکنان از حالت یکنواختی بیرون می آید که ایجاد انگیزه در کارکنان و به دنبال آن اثربخشی را در پی دارد. در جامعه مورد مطالعه به مسائل روحی و انگیزشی کارکنان که از دلایل مهم افزایش اثر بخشی سازمانی در سازمان است توجه می شود، چرا که در یک سازمان با روحیه پایین، کارکنان به میزان اصولی و منطقی به شغل و وظیفه شان عمل نمی کنند و زمانی که یک کارمند با روحیه در سازمان حضور داشته باشد، نشان دهنده رضایت شغلی او است - که رضایت شغلی خود نیز بر اثربخشی اثر می گذارد.

این پژوهش نشان داد که بین اتحاد و توافق با اثر بخشی سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ چنان که افراد و گروه‌ها در جامعه مورد بررسی، خود را برای تحقیق اهداف و رسالت سازمان، سازماندهی کرده‌اند. پس افراد باید تشویق شوند به روشی که مناسب شرایط و برای آنها ارجح است، به فعالیت و یادگیری بپردازند و استعدادهای خود را نمایان سازند. مخلوقات اجتماعی بر مبنای اعتماد و اطمینان و تعامل و وابستگی متقابل است که شکوفا شده و رشد می‌کنند. هم عقیدگی و دست بدست هم دادن افراد سازمان، اهداف سازمان را بهتر و در زمان کمتری تحقق می‌بخشد.

همچنین می‌توان گفت بین کاربرد دانش و اثر بخشی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. امروزه اطلاعات کاربردی، دانش به روز است که در هر دقیقه قابل تغییر است و منجر به موفقیت و بهرووری می‌شود. فناوری دانش منجر به افزایش علم و صلاحیت افراد خواهد شد و در نهایت، روحیه و رضایت شغلی کارکنان در تمامی واحدهای کوچک و بزرگ سازمان باید مورد توجه قرار گیرد تا تعهد آنان نسبت به کل سازمان افزایش یابد. رضایتمندی منجر به سیر سریع ارتقای شغلی و بهره‌وری سازمانی است. همچنین، بین فشار عملکرد و اثر بخشی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این در حالی است که در یک سازمان هوشمند هر کس باید خودش دارای گزاره‌ای برای عملکرد باشد؛ یعنی بداند که به چه باید برسد و به ماندگاری و روایی هدف‌های خود آگاه باشد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات درویشی و میرزاخانی (۲۰۱۴)، صابونچی و همکارانش (۲۰۱۴)، ابراهیمی فرد (۲۰۱۴)، عرفانی خانقاهی و جعفری (۲۰۱۳)، غلامی و صفایی (۲۰۱۲)، اردلان و اسکندری و گیلانی (۲۰۱۲)، میرسپاسی و افقهی (۲۰۱۲)، مرجانی و سهیل پور (۲۰۱۲) همسوست. در آخر با توجه بر اهمیت موضوع اثر بخشی سازمانی و رابطه مثبت و معنی‌دار آن با هوش سازمانی و مولفه‌هایش، به مدیران و مسئولان باشگاه‌های بدنسازی شهر تهران پیشنهاد می‌شود نسبت به بررسی عملکرد خود و تطبیق تصمیمات و فعالیت‌های خود با مولفه‌های هوش سازمانی در جهت بهره‌برداری از فواید اثر بخشی سازمانی گام بردارند.

قبل از شروع تحقیق حاضر موضوعی که برای تیم پژوهشی ملموس بود، اهمیت موضوع هوش سازمانی بر اثربخشی سازمان‌ها بود که در تحقیقات پیشین اثرات هوش سازمانی بر افزایش سطح اثر بخشی سازمانی مشهود بود. از این جهت شناخت زوایای هوش سازمانی و اثر بخشی سازمانی در سازمان بسیار مهم تلقی می‌شد که با نگاهی دقیق بر پیشینه پژوهش‌های مرتبط اثر متغیر هوش سازمانی بر اثر بخشی سازمانی بر عملکرد سازمان مثبت گزارش شده بود.

با بررسی پیرامون جوامع مورد پژوهش این متغیرها و انتخاب مدیران باشگاه‌های بدنسازی به عنوان جامعه مورد پژوهش که خود در جایگاه ترویج و توسعه ورزش در جامعه هستند، به این مهم دست یافتیم که هوش سازمانی بر اثر بخشی سازمانی مدیران باشگاه‌های شهر تهران نیز اثرگذار است.

- Akgün, A. E., Byrne. J., Keskin, H. (2007). "**Organizational intelligence: a structural view**". Journal of Organizational Change Management. 20(3), 272-289.
- Alaqhbnd, A. (2009). **General Manager**. Tehran ravvan Publishing (Persian)
- Albrecht, K. (2009). **Organizational Intelligence & Knowledge Management: Thinking outside the Silos**.
- Alvani, Syed Mahdy.,mohammady, Somaia., Mirzaee, Mahdy. (2012). "**Impact of organizational culture on manpower productivity**". Journal of Management. 5. 38-25.(Persian)
- Ardalan, Mohammad Rza., askndry, Asghar., Gilani, Maryam. (2012). "**Student leadership, organizational intelligence and organizational effectiveness**". Strategic Management Studies. 12 , 71-100.(Persian)
- Dervish, Sayyad., Mirzakhani, Abdul Rahman .(2014). "**The relationship between management business intelligence and the effectiveness of information police missions**". Journal of intelligence and criminal investigations. in the ninth, 35. 98-77.(Persian)
- Gholami, Shahram ,. Safaee, Sepideh. (2012). "**The relationship between the organization intelligence and the performance of managers**". Journal of educational and instructional studies in the world. 2 , 30-38
- Hslbyn, Francis., Smith, Marshall Gold ., Bkhard, Richard .(2001). **Of farad**. Volume I, translated Fazlolah Amini, Tehran published farda . .(Persian)
- Hu, i., K. v Myskl., Vienna, Cecil, J .(2008). **Educational Management, theory, research and practice**. Translation Mirmohamad Seyed'abbas Zadeh. Urmia University Press. .(Persian)
- Kesti, M., Syvajarvi. A., Stenvall. J., Rivera, M. (2011). "**Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management**". Problems and Perspectives in Management. 9(1), 46-58.
- Kesti, M., Syvajarvi. A., Stenvall. J., Rivera. M. (2011). "**Human capital scenario analysis as an organizational intelligence tool for performance management**". Problems and Perspectives in Management. 9(1), 46-58.
- Lakshman, C.,. Parente, R. (2008). "**Supplier-focused knowledge management in the automobile industry and its implications for product performance**". Journal of Management Studies, 45 , 31-42.
- Malekzade, Gh. (2010). "**Organizational intelligence, a powerful tool in the management of knowledge-based companies**". Journal of technology development. 1(22), 31-37 .
- Marjani ,Amir Babak., S. ohelpour, mojdeh. (2012). "**The relation betweenorganizatopnal intelligence and staff performance based on the**

- Model of Karol Alberekht".** International Journal of Business and Social Science, 3, 21-34.
- Masoumeh. Erfani Khanghahi., Parivash. Jafari. (2013). **"Model for Organizational Intelligence in Islamic Azad University"**. Mathematics Education Trends and Research. Available online at [www.ispacs.com/metr](http://www.ispacs.com/metr) Volume 2013, 10-28
  - Matsuda, T. (1992). **"Organizational intelligence: its significance as a process and as a product"**. Proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology. Tokyo. Japan, 5 , 45-59
  - Mirsepasi, Naser., afqhahy, Babak. (2012). **"Comparative analysis of organizational intelligence in higher education: Study"**. Journal of Research and Planning in Higher Education. 65, 86-67.(Persian)
  - Mokaya, Samuel. (2012). **"Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes"**. International Journal of Arts and Commerce , 4 ,14-29
  - Qara, Mohammad Ali., Ferdowsi, MH., Mrshyln, Fatemeh Sadat. (2012). **"The relationship between business intelligence and its components with the job performance of managers and staff of Physical Education and Sports Science in Sports City Ahvaz"**. pzhvhsh Hay Application Management ,Vrzsh. 2. 80-73.(Persian)
  - Reza .Sabounchi., Seyed Mohammad Hossein. Razavi., Saeed. Hatami., Masoud .Yaminifirouz., Iraj. Eyvazi. (2014). **"Structural Equation Modeling of the Role of organizational learning and intelligence in organizational Citizenship behavior among Iran Sports Federations Employees"**. International Journal of Sport Studies. 4, 991-998.
  - Robbins, Stephen P .(2001). **"Organization theory"**. Translated by Mehdi Alvani , Hassan danaey far. Tehran Cultural Research Bureau. (Persian)
  - Shabani bahar, Ghلامrza.nsralh, Earfani. Azizi Ahmad Reza. (2013). **"Forecasts organizational effectiveness based on emotional intelligence sport Lorestan province"**. Journal of Applied Sport Management. 4, 93-98 .(Persian)
  - Shahrbano. Ebrahimi Fard. (2014). **"The relationship between organizational intelligence and employees' creativity"**. International Journal of Management and Humanity Sciences. 3, 2540-2545.
  - Simic, I. (2005). **"Organizational Learning as A Component of Organizational Intelligence, Information and Marketing Aspect of the Economically Development of the Balkan"**. The Balkan Countries Journal. 6 , 47-59.
  - Ulrich. D., Brockbank, W. (2005). **The HR Value Proposition**. Boston, MA: Harvard Business School Press.

# **Providing Communications Model Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness Managers of Fitness Clubs in Tehran**

**Abdolreza Amirtash**

Ph.D., Academic Member, Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Katayoon Kamkary**

Ph.D. Student, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

**Mohammad Javad Afsharian**

Master degree in Sport Organizations Management, Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

*Received:250 Jul. 2015*

*Accepted:3 Oct. 2015*

The present study examined the relationship between organizational intelligence and organizational effectiveness. Sample included between 384 managers of sport clubs in Tehran Province. Cluster sampling was used. To achieve the objectives of the research questions of interest questionnaire, productivity Albrecht organizational intelligence Golda Smith) were used. Feature individual questionnaire was constructed according to the research objectives. Data collected through descriptive statistics and inferential statistics, correlation coefficients, and structural equation modeling analysis was conducted. The results showed that: Average organizational intelligence in front of the subjects to 8/142 to 79/31 = SD of mean effectiveness is also equal to 13/70 with 68/54SD = was given the maximum score of organizational intelligence (175) and most of the effectiveness (110). The IQ scores indicating organizational and employee effectiveness is relatively good. The results indicated that the demographic characteristics of organizational intelligence, and there is no significant relation effectiveness. There is a positive relationship Between all the components of organizational intelligence (strategic vision, shared destiny, spirit, desire for change, unity and consensus, the application of pressure performance) and the managers of sport clubs of Tehran- the most relevant application of knowledge ( $r=66/0$ ) and the least common destiny communication ( $r =52/0$ ). The structural equation model was fit enough.

**Keywords:** Organizational Intelligence, Organizational Effectiveness and Managers of Fitness Clubs in Tehran