

عنوان مقاله:

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

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، دوره 15، شماره 34 (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

عبدالرضا امیر تاش - استادیار، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) - E-mail: aamirtash@yahoo.com

کتایون کامکاری - دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

محمدجواد افشاریان - دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی سازمان های ورزشی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

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 اثر بخشی 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 0.13 و $SD = 0.34$ و میانگین اثربخشی سازمانی نیز برابر با 0.88 و $SD = 0.50$ 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 نسبتا مطلوب می باشد. بعلاوه، نتایج تحقیق نشان داد بین تمام مولفه 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 ساختاری از برازش 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 0.93) بیشترین تاثیر را بر هوش سازمانی دارد و بعد میل به تغییر (بار عاملی 0.59) 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.

کلمات کلیدی:

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

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1411804>



