

۱۴۷۲-۶۷
۱۵۹۵، ۱۱، ۱۰

بسم الله الرحمن الرحيم

چابک سازی سازمانی

نگاهی بر چابک سازی سازمان و بهبود عملکرد

تألیف

سید محمد مهدی احمدی - امیر علی الهیوردی



۱۳۹۵

سرشناسه	: احمدی، سیدمحمد مهدی، ۱۳۵۸-
عنوان و نام پدیدآور	: چابک سازی سازمانی: نگاهی بر چابک سازی سازمان و بهبود عملکرد/ مولفین سیدمحمد مهدی احمدی، امیرعلی الهوردی.
مشخصات نشر	: تهران: سخنوران، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۸۳ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۸۹۴-۹
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
عنوان دیگر	: نگاهی بر چابک سازی سازمان و بهبود عملکرد
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: Organizational change
موضوع	: کارآیی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
شناسه افزوده	: آری، ا.، ربیع، ۱۳۶۴-
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۵ ج ۲۸، HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۰۴۹۰



کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۲۰۷، طبقه اول

تلفن: ۶۶۴۷۶۳۰۶

عنوان کتاب : چابک سازی سازمانی: نگاهی بر چابک سازی

سازمان و بهبود عملکرد

تألیف : سیدمحمد مهدی احمدی- امیرعلی الهوردی.

ناشر : سخنوران

سال و نوبت چاپ : ۱۳۹۵ - اول

شمارگان: : ۱۰۰۰ نسخه

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۸۹۴-۹

قیمت : ۱۰۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ است.

فهرست مطالب

پیشگفتار ۷

فصل ۱

مقدمه/ ۱۱

چند اصطلاح مهم ۱۵
تعاریف عملیاتی ۱۷

فصل ۲

چابکی، تعاریف و مفاهیم/ ۱۹

سیر ظهور و پیدایش مفهوم چابکی ۲۰
تعریف مفهوم چابکی ۲۲
چابکی سازمان ۲۳
عوامل مؤثر بر چابکی سازمان ۳۰
اصول زیربنایی چابکی ۳۳
دلایل نیاز سازمان ها به تشکیل سازمان چابک ۳۶
تفسیرات محیطی، عامل اصلی نیاز به چابکی ۳۶
ابزارهای سازمان برای تحقق چابکی ۳۸

فصل ۳

چابکی در سازمان/ ۴۱

چابکی در سازمان و ره آورد های محوری ۴۱
چابکی عملیاتی ۴۲
چابکی عملیاتی و بهبود فعالیت رقابتی ۴۳
نقش فناوری اطلاعات در چابکی سازمان ها ۴۴

فصل ۴

مطالعه موردی/۴۷

- ۵۰.....جنسیت پاسخ دهندگان
- ۵۱.....تحصیلات پاسخ دهندگان
- ۵۲.....سن پاسخ دهندگان
- ۵۳.....شغل یا فعالیت پاسخ دهندگان
- ۵۴.....چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس شاخصهای مرکزی و پراکندگی
- ۵۵.....آزمون نرمال بودن داده ها
- ۵۶.....طراحی مدل کلی

فصل ۵

سخن پایانی/۷۳

- ۷۹.....منابع و مآخذ

پیشگفتار

امروزه بحث چابک سازی با بقا و حیات سازمانها در آمیخته است و به مدد آن می توان بسیاری از اهداف سازمان را تامین نمود، توجه به چابکی سازمان ها موجب بهبود عملکرد و کسب و کار آنها در بخش های خصوصی و دولتی خواهد شد لذا توجه به عوامل موثر بر آن باید در اولویت سازمان ها قرار گیرد.

چابکی به معنای توانایی هر سازمان برای حسگری، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. چنین سازمانی می تواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. چابکی توانایی فائق آمدن بر چالشهای غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصتهای رشد و پیشرفت تعریف می شود. (غریب و ژانگ، ۲۰۰۱)

چابکی را می توان به صورت همراهی نزدیکی سازمان با نیازهای متغیر کاری در جهت کسب مزیت رقابتی تعریف کرد. در چنین سازمانی، هدف های کارکنان با هدفهای سازمان در یک راستا قرار داشته و این دو توأم با یکدیگر در صدد هستند تا به نیازهای متغیر مشتریان پاسخ مناسبی بدهند. (ورنادات، ۱۹۹۹)

بر حسب نتایج و پیامدها، چابکی به معنای تغییرات پویا، موقعیت گرا و جسورانه (متهورانه) است که متضمن موفقیت در زمینه سهم بازار، و دستیابی به مشتریان انبوه

می باشد. به عبارت دیگر، منظور از چابکی، توانایی یک واحد کسب و کار برای رشد و بقا در یک محیط رقابتی است که تغییرات آن مستمر و غیر قابل پیش‌بینی بوده، نیازمند واکنش سریع به بازارهای متغیر است. بدون تردید، این امر از راه ارزش‌آفرینی در محصولات و خدمات مورد نیاز مشتریان صورت می‌گیرد (گلدمن و همکاران، ۱۹۹۵).

مؤسسه‌ها و سازمان‌های چابک، نگران و دلوپس تغییر، عدم اطمینان و عدم پیش‌بینی در محیط کسب و کار خود هستند. بنابراین، این مؤسسه‌ها برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش‌بینی در محیط کاری خود، به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمندند. این قابلیت‌ها چهار عنصر اصلی را شامل می‌شوند که به عنوان مبنای حفظ و توسعه چابکی به شمار می‌روند:

۱. پاسخگویی که به توانایی تشخیص تغییرات و واکنش سریع و بهره‌جویی از آنها اشاره دارد.

۲. شایستگی که بر توانایی کسب هدفها و اهداف، زمان دلالت می‌کند.

۳. انعطاف‌پذیری و قابلیت سازگاری که عبارتست از توانایی برای جریان دادن به فرایندهای مختلف و کسب هدفهای مختلف، با استفاده از تسهیلات و کسان.

۴. سرعت که عبارت است از توانایی انجام فعالیت‌ها در کمترین زمان ممکن. (شهایی و رجب زاده، ۱۳۸۴).

شاخص‌های چابک‌سازی بر اساس مدل یوسف و دیگران شامل مولفه‌هایی بدین شرح است: یکپارچه‌سازی، شایستگی، گروه‌سازی، فناوری، کیفیت، تغییر، مشارکت، بازار،

آموزش، رفاه. (یوسف، رین، گنوسکاران، ۲۰۰۰، خاتمی فیروز آبادی، بامداد صوفی و بیگدلی، ۱۳۹۲)

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمانها و شرکتها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای درحال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان، اولویت‌های کسب و کاری، و بازیابی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر شده است. به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حلهای گذشته دیگر تالیفات و تراتژی‌های خود برای رویارویی با چالشهای سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند؛ یا بهتر است با رویکردها و دیدگاههای جدیدی جایگزین شوند. از این‌رو، یکی از راهها، پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی (Agility) است. در واقع، چابکی به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمانها و بنگاههای رقابتی است.

پرداختن به موضوع بررسی عوامل موثر بر چابک سازی در سازمان‌هایی با ماهیت فعالیت لیزینگ از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند زمینه ساز دستیابی شرکتهایی این چنینی به نتایج و عملکردهای مناسب در این حوزه باشد لذا پرداختن به این موضوع حایز اهمیت خواهد بود که رشد و توسعه صنعت لیزینگ را به همراه خواهد داشت. مزایای حاصل از بهبود و افزایش سطح چابکی سازمانی را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱. پیشبرد سریعتر سازمان به سمت هدفهای از پیش تعیین شده؛

۲. خدمت‌رسانی بهتر و ثبات سازمان؛
۳. کسب ارزش و توانایی سازمان در تغییر فرایندها و بهبود عملیات کاری؛
۴. پاسخگویی سریعتر سازمان به نیازهای مشتری؛
۵. افزایش رضایت خاطر کارکنان و توسعه چشمگیر مهارت‌های کارکنان؛
۶. پاسخگویی مناسب به تغییرات؛ افزایش ارزشهای کاری و عملیاتی؛
۷. صرفه، ساختار فرایندهای سازمانی؛

www.ketab.ir