

مدیریت کارایی با ورزش

www.ketab.ir

مؤلفین:

سید حمید یعقوبی و تبسم السادات یعقوبی

حریم دانش

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
وضعیت فهرست نویسی
یادداشت
موضوع: کیفیت فراگیر - مدیریت - هوش معنوی - ورزش - مدیریت - تحقیق - نمونه پژوهی
موضوع: Total quality management -- Total quality management
موضوع: Sports administration -- Research -- Case studies
شناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دیویی
شماره کتابشناسی ملی

: یعقوبی، سیدحمید، ۱۳۴۸ -
: مدیریت کارایی با ورزش/سیدحمید یعقوبی و تبسم السادات یعقوبی
: تهران: حریم دانش، ۱۳۹۵.
: ۱۴۶ ص.: جدول.
: ۹۷۸-۶۰۰-۸۲۹۷-۱۷-۸
: فیبا
: کتابنامه: ص. [۱۳۷-۱۴۶] ص.
: مدیریت - ورزش - هوش معنوی - مدیریت - تحقیق - نمونه پژوهی
: تبسم السادات، ۱۳۷۲ -
۱۳۹۵ م ۷/۱۵/۴ HD۶۲
۶۵۸/۵/۲
: ۴۴۶۸ ۴۵

عنوان کتاب: مدیریت کارایی با ورزش

مولفین: سیدحمید یعقوبی و تبسم السادات یعقوبی

ناشر: حریم دانش

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۵

قیمت: ۱۵۰,۰۰۰ ریال

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۲۹۷-۱۷-۸

کلیه حقوق چاپ و نشر برای انتشارات حریم دانش و مؤلف محفوظ می باشد.

مرکز پخش: میدان انقلاب، ضلع جنوب شرقی میدان انقلاب، پلاک ۱۱ جدید، کتابفروشی

گلریزان. تلفن: ۶۶۹۷۶۲۳۰ - ۰۹۱۲۳۴۶۰۸۵۹

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۳	پیشگفتار.....
۱۵	فصل اول: کلیات.....
۱۶	۱-۱- مقدمه.....
۲۰	۲-۱- بیان مسئله.....
۲۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۳۰	۴-۱- اهداف تحقیق.....
۳۰	۱-۴-۱- اهداف اختصاصی.....
۳۱	۵-۱- فرضیه‌های تحقیق.....
۳۱	۶-۱- فرضیه جانبی.....
۳۱	۷-۱- تعریف متغیرها تحقیق.....
۳۱	۱-۷-۱- هوش معنوی.....
۳۱	۱-۷-۱-۱- تعریف مفهومی.....
۳۲	۱-۷-۱-۲- تعریف عملیاتی.....
۳۲	تعریف مفهومی درک ارتباط با سرچشمه هستی.....
۳۲	تعریف عملیاتی درک ارتباط با سرچشمه هستی.....
۳۲	تعریف مفهومی زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی.....
۳۲	تعریف عملیاتی زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی.....
۳۳	۸-۱- مدیریت کیفیت فراگیر.....

۳۳	۱-۸-۱- تعریف مفهومی.....
۳۳	تعریف عملیاتی.....
۳۵	فصل دوم: هوش و کیفیت.....
۳۶	۱-۲- مقدمه.....
۳۶	۲-۲- دیدگاههای مربوط به هوش معنوی.....
۳۶	۲-۱- هوش معنوی.....
۳۷	۳-۲- تعریف هوش به اختصار.....
۳۸	۴-۲- هوش چیست.....
۴۱	۵-۲- نگاهی به مرز منوی از منظرهای مختلف.....
۴۲	۶-۲- دیدگاههای هوش معنوی.....
۴۲	۲-۶-۱- هوش معنوی.....
۴۹	۲-۶-۲- اجزاء هوش معنوی.....
۵۰	۲-۶-۳- مقایسه هوش معنوی با سایر انواع هوش.....
۵۲	۲-۶-۷- هوش معنوی و هوش وجودی.....
۵۲	۲-۶-۸- هوش معنوی و هوش متعارف.....
۵۳	۲-۶-۹- رشد هوش معنوی.....
۵۷	۲-۶-۱۰- هفت گام برای بهتر شدن هوش معنوی.....
۵۸	۲-۶-۱۱- هوش معنوی و سلامت روان.....
۵۹	۲-۷- مبانی بیولوژیکی هوش معنوی.....
۶۰	ادوارد دمنینگ.....
۶۱	آرماندو فینگنباوم.....

- ۶۲ ۲-۷-۱- مفهوم مدیریت کیفیت فراگیر
- ۶۴ ۲-۸- کمک به اندازه پذیر کردن مشکلات سازمانی
- ۶۵ ۲-۹- نهادی کردن مشکلات سازمانی
- ۶۵ ۲-۱۰- ارائه الگوبرداری شناخت گلوگاههای سازمانی
- ۶۶ ۲-۱۱- ایجاد حساسیت نسبت به زمان
- ۶۷ ۲-۱۲- به کارگیری راه حلهای خلاقانه در سازمان
- ۶۸ ۲-۱۳- خردیاری بانی فردی و سازمانی
- ۶۸ ۲-۱۴- طراحی مکانیسم تلفیق فرایند مداری و نتیجه مداری
- ۶۸ ۲-۱۵- اصول مدیریت کیفیت فراگیر
- ۶۸ اصل اول : تمرکز بر مشتری
- ۶۹ اصل دوم : رهبری در مدیریت
- ۷۰ اصل سوم : مشارکت کارکنان
- ۷۱ اصل چهارم : رویکرد فرایندی
- ۷۱ اصل پنجم : رویکرد سیستمی به مدیریت
- ۷۲ اصل ششم : بهبود مستمر
- ۷۳ اصل هفتم : تصمیم گیری بر مبنای واقعیت ها
- ۷۳ اصل هشتم : ارتباط سودمند و دوطرفه با تأمین کنندگان
- ۷۴ ۲-۱۶- جنبه های مدیریت کیفیت جامع از دیدگاه «مارتینز لورنته»
- ۷۶ ۲-۱۷- استقرار مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی
- ۷۶ ۲-۱۷-۱- مقدمه
- ۷۶ ۲-۱۷-۲- پیش فرض های مدیریت کیفیت جامع در بخش دولتی
- ۷۷ ۲-۱۷-۳- دیدگاه سازمان های سنتی و سازمانهای با رویکرد مدیریت کیفیت

- ۷۸ - مشتری محوری در برابر شرکت محوری.....
- ۷۸ - داده محوری در برابر عقیده محوری.....
- ۷۸ - حذف ائتلاف در برابر تحمل ائتلاف.....
- ۷۹ - بهبود مستمر در برابر اطفاء حریق.....
- ۷۹ - پیشگیری در برابر بازرسی.....
- ۷۹ - تیمهای چندگانه در برابر بخشهای خودمختار دژمانند.....
- ۸۰ - حل مسائل در برابر سرزنش کردن.....
- ۸۰ - تفخر سیستم در برابر جزءنگری.....
- ۸۰ - رهبری در برابر مدیریت.....
- ۸۰ - ۱۷-۲۴ ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی.....
- ۸۱ - ۱۷-۲۵ ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی از نظر دیوید گاروین.....
- ۸۳ - ۱۷-۲۶ ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی از نظر الف. کیت اسمیت.....
- ۸۴ - نوآوری، مسئولیت مدیریت عالی.....
- ۸۵ - فرایندهای چندگانه عملکردی، مدیریت عالی.....
- ۸۸ - ۱۷-۲۷ ابعاد مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی از نظر رتھامل.....
- ۹۰ - ۱۷-۲۸ مشکلات کاربرد مدیریت کیفیت فراگیر در دولت.....
- ۹۰ - خدمات به جای کالا.....
- ۹۱ - مشکل تعریف مشتری در بخش دولتی.....
- ۹۲ - تأکید بر درون دادهها و فرایندها در دولت.....
- ۹۳ - مشکل فرهنگی دولت.....
- ۹۴ - ۱۷-۱۰ آموزه‌هایی برای استقرار مدیریت کیفیت فراگیر در بخش عمومی.....
- ۹۴ - گام اول : توسعه راهبرد کیفیت خدمات.....

گام دوم تحلیل فرایندهای خدمت و تعریف مقیاسهای کیفیت.....	۹۵
گام سوم : تثبیت نظام کنترل فرایند.....	۹۶
گام چهارم : تحقیق در خصوص فرایند به قصد شناسایی فرصتهای بهبود.....	۹۶
گام پنجم : بهبود کیفیت فرایند.....	۹۷
۱۸-۲ موانع استقرار مدیریت کیفیت فراگیر.....	۹۸
۱۸-۲-۱ چالشها در اجرا و مدیریت برنامههای مدیریت کیفیت فراگیر.....	۹۸
۱۹-۲-۱ رور سینه تحقیق.....	۱۰۰
۱۹-۲-۱ تحقیقات داخل کشور.....	۱۰۰
فصل سوم: روش شناسی تحقیق.....	۱۰۹
۱-۳ مقدمه.....	۱۱۰
۲-۳ روش تحقیق.....	۱۱۰
۳-۳ جامعه آماری.....	۱۱۰
۴-۳ متغیرهای تحقیق.....	۱۱۰
۵-۳ ابزار اندازه گیری.....	۱۱۰
۶-۳ پرسشنامه مدیریت کیفیت فراگیر.....	۱۱۱
۷-۳ روش اجرا.....	۱۱۱
۸-۳ تحلیل آماری.....	۱۱۱
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافتههای آماری.....	۱۱۳
۱-۴ مقدمه.....	۱۱۴
۲-۴ آمار توصیفی.....	۱۱۴
۴-۲-۱ ویژگی های فردی.....	۱۱۴

۱۱۷..... ۲-۲-۴- یافته های توصیفی متغیرهای تحقیق

۱۱۸..... ۳-۴- آزمون فرضیه های پژوهش

۱۱۸..... ۱-۳-۴- فرضیه های اصلی

۱۲۹..... فصل پنجم: نتیجه گیری

۱۳۰..... ۱-۵- مقدمه

۱۳۰..... ۲-۵- یافته های توصیفی

۱۳۱..... ۳-۵- خلاصه تحقیق

۱۳۱..... ۴-۵- نتایج تحقیق

۱۳۲..... ۵-۵- بحث و بررسی

۱۳۳..... ۶-۵- نتیجه گیری

۱۳۴..... ۷-۵- محدودیتهای تحقیق

۱۳۴..... ۸-۵- پیشنهادات برخاسته از تحقیق

۱۳۵..... ۹-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آینده

۱۳۷..... منابع و مأخذ

۱۳۷..... منابع فارسی

۱۴۱..... منابع لاتین

پیشگام

رشد فزاینده‌ی اطلاعات، سبب شده است هر انسانی از تجربه، علم، دانش و هوشی برخوردار باشد که دیگران فرصت کسب آن تجربه، علم و دانش را نداشته و هوش آنها با هم متفاوت باشد. یکی از رموز رفیقیت در بین انسان‌ها در دنیای امروز به جریان انداختن اطلاعات آنها است. هیچ‌کس قادر نیست میزان اطلاعات واقعی دیگران که در گوشه‌ی ذهن آنها نهفته است پی‌برد. این اطلاعات زمانی به حرکت درمی‌آید که انگیزه‌ای قوی سبب رها شدن آن به بیرون از ذهن شود. در این مرحله، انسان‌ها به نوشتن یکدیگر حساس شده و در جهت رشد یکدیگر می‌کوشند و در نهایت سبب می‌شود بر پایه علم، دانش، تجربیات و هوش، میان آنها جاری شود که همین امر زمینه‌ساز نوآوری خواهد بود.

معنویت در رشد اخلاق فردی مؤثر است و این خود به دست دادن سازمان به اهداف منجر می‌شود. معنویت باعث شکل‌گیری ارزش‌ها و سپس تکرار عملکرد و سپس رفتارهای اخلاقی مناسب و سپس شخصیت و در نهایت تقویت محیط کاری منجر می‌شود.

هوش معنوی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان به حوزه دین و معنویت مطرح شده و توسعه یافته است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون سازه‌ای جدید ترکیب می‌کند.

سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دستیابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته، دستیابی به سرمایه بیشتر، استفاده از ماشین‌آلات پیشرفته و به کار گرفتن فناوری به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد، اما چندسالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیشتر، پررنگ‌تر شده است.

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور گسترده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت و اخلاق است. پدیده «پیچیدگی انواع محیط» در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا پاسخ‌ها، نگرش‌ها و رویکردهای گوناگونی به آن داشته باشند. با ورود به سازمان با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های جهان امروزی نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد.

در انتهای این کتاب تحقیقی جهت مقایسه هوش معنوی و مدیریت کیفیت فراگیر در سازمانهای ورزش و غیرورزشی استان البرز انجام شده است. روش تحقیق حاضر از نوع تحقیقات علی مقایسه‌ای است. - آمار شامل، کلیه کارکنان سازمانهای ورزشی (اداره ورزش جوانان) و غیرورزشی (سازمان ورزش استان البرز) می‌باشد. ۱۶۳ نفر بر اساس جدول مورگان به طور تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های هوش معنوی عبدالله زاده (۱۳۸۸) و مدیریت کیفیت فراگیر سعادت جوم (۱۳۹۱) برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. که بین هوش معنوی کارکنان زن و مرد سازمانهای ورزشی و غیرورزشی تفاوت وجود داشت. میانگین هوش معنوی در کارکنان سازمانهای ورزشی بیشتر از کارکنان سازمانهای غیرورزشی می‌باشد. بین مدیریت کیفیت فراگیر و کارکنان زن و مرد سازمانهای ورزشی و غیرورزشی تفاوت وجود داشت و میانگین عوامل فرهنگم در کارکنان سازمانهای غیرورزشی بیشتر از کارکنان سازمان ورزشی می‌باشد و بین مدیریت کیفیت فراگیر و ابعاد دیگر آن در کارکنان سازمانهای ورزشی و غیرورزشی تفاوت معنادار وجود نداشت.