

سازمان‌های ورزشی چابک

تألیف

فرناز قدیریان

هدایت اله رهی

ملیکا ایروانی

سرشناسه: قدیریان، فرناز ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور: سازمان های ورزشی چابک/تألیف فرناز قدیریان، هدایت اله رهی، ملیکا
ایروانی.
مشخصات نشر: اصفهان: دانش و پژوهش معاصر، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری: ۱۲۷ص.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۴۷۲-۳-۱-۱
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنا؛ ص ۱۱۷-۱۲۴.
موضوع: تحول سازمانی
موضوع: Organizational change
موضوع: باشگاه های ورزشی - ایران - مدیریت
موضوع: Athletic clubs - Iran - Management
شناسه افزوده: رهی، هدایت اله، ۳۴۹-
شناسه افزوده: ایروانی، ملیکا، ۱۲۷۵-
رده بندی کنگره: ۱۳۹۵ س۲ ق۴/۵۸/۸-۴۲۸
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی: ۴۲۸۴۷۳۸



عنوان کتاب: سازمان های ورزشی چابک
نویسنده: فرناز قدیریان - هدایت اله رهی - ملیکا ایروانی
ناشر: دانش و پژوهش معاصر
مدیر تولید: مهرداد افخمی
طراحی جلد: مینا شاهین نژاد
نوبت و سال چاپ: اول، ۱۳۹۷
قطع و تیراژ: وزیری، ۱۰۰ نسخه
قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۴۷۲-۳-۱-۱
تلفن: ۰۳۱-۳۶۲۷۸۳۵۸

حق چاپ برای نویسنده محفوظ است.

۱۰	پیشگفتار
	فصل اول: چابکی سازمانی
۱۴	مقدمه
۱۶	چابکی سازمانی
۱۸	تاریخچه تولید چابک
۱۸	تعریف چابکی
۲۱	تفاوت تولید چابک با تولید در کلاس جهانی یا تولید ناب
۲۲	قواعد کلی تولید چابک
۲۲	کامیابی مشتری
۲۲	مدل مفهومی چابکی
۲۴	محرك های چابکی
۲۸	فراهم کننده های چابکی
۳۰	بنگاه مجازی
۳۳	رویکردهای عملی ساختن سازمانهای مجازی
۳۳	تجارت الکترونیک
۳۴	ساخت سریع نمونه اولیه
۳۴	توانمند سازی
۳۵	بهبود مستمر
۳۵	پرستل منعطف و چند مهارته
۳۶	کارهای تیمی
۳۶	مهندسی همزمان
۳۷	مدیریت تغییر و ریسک

سیستم اطلاعاتی یکپارچه کسب و کار	۳۷
ارزش های اصلی سازمان چابک	۳۷
مفاهیم اصلی چابکی	۳۸
مدیریت شایستگی های اساسی	۳۸
قابلیت تجدید ساختار	۴۰
سازمان دانش گرا	۴۰
تحقیقات	۴۱

فصل دوم: ارتباط عوامل درون سازمانی با چابکی ادارات ورزش و جوانان

مقدمه	۴۴
ارتباط عوامل درون سازمانی و چابکی سازمانی (بعد شایستگی)	۴۶
تحقیقات مرتبط	۴۷
ارتباط عوامل درون سازمانی و چابکی سازمانی (بعد پاسخگویی)	۴۸
تحقیق مرتبط	۴۹
ارتباط عوامل درون سازمانی و چابکی سازمانی (سرعت)	۴۹
تحقیقات مرتبط	۵۰
ارتباط عوامل درون سازمانی و چابکی سازمانی (بعد اعتماد پذیری)	۵۱
تحقیقات مرتبط	۵۱
ارتباط عوامل درون سازمانی و چابکی سازمانی	۵۲
مقایسه عوامل درون سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی	۵۲
مقایسه چابکی سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی	۵۳
نتیجه گیری کلی	۵۴

فصل سوم: ارتباط چابکی سازمانی و عملکرد شغلی با تأکید بر مکانیزم های دفاعی

مقدمه	۵۸
تحقیقات داخلی	۶۲

۶۵	تحقیقات خارجی
۶۶	ارتباط شایستگی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان با تأکید بر مکانیزم‌های دفاعی
۶۷	ارتباط پاسخگویی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان با تأکید بر مکانیزم‌های دفاعی
۶۸	ارتباط سرعت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان با تأکید بر مکانیزم‌های دفاعی
۶۹	ارتباط انعطاف سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان با تأکید بر مکانیزم‌های دفاعی
۷۰	ارتباط چابکی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان با تأکید بر مکانیزم‌های دفاعی
۷۱	مقایسه چابکی سازمانی حاکم شغلی کارکنان بر اساس ویژگی‌های
۷۳	پیشنادهای پژوهشی

فصل چهارم: نقش چابکی سازمانی استخرهای شنای در رضایت مشتریان

۷۶	مقدمه
۷۷	تحقیقات داخلی
۸۰	تحقیقات خارجی
۸۱	نقش چابکی (مؤلفه‌ی شایستگی) استخرهای شنای بر رضایت مشتریان
۸۲	نقش چابکی (مؤلفه‌ی پاسخگویی) استخرهای شنای بر رضایت مشتریان
۸۳	نقش چابکی (مؤلفه‌ی سرعت) استخرهای شنای بر رضایت مشتریان
۸۴	نقش چابکی (مؤلفه‌ی انعطاف پذیری) استخرهای شنای بر رضایت مشتریان
۸۵	مقایسه مؤلفه‌های چابکی استخرهای شنا در رضایت مشتریان
۸۵	مقایسه چابکی استخرها با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی

فصل پنجم: ارتباط ابعاد شخصیتی با چابکی سازمانی و کیفیت زندگی کاری

۸۸	 مقدمه
۹۳	 کیفیت زندگی کاری
۹۳	 تحقیقات داخلی
۹۵	 تحقیقات خارجی
۹۷	 ابعاد شخصیتی کارمندان امور ورزش و تربیت بدنی
۹۸	 چابکی سازمانی امور ورزش و تربیت بدنی
۹۸	 کیفیت زندگی کاری کارمندان امور ورزش و تربیت بدنی
۹۹	 ارتباط ابعاد شخصیتی با چابکی سازمانی
۱۰۰	 ارتباط ابعاد شخصیتی با کیفیت زندگی کاری
۱۰۱	 پیش بینی میزان چابکی سازمانی بر حسب میزان ابعاد شخصیتی
۱۰۱	 پیش بینی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب میزان ابعاد شخصیتی

فصل ششم: رابطه ابعاد شخصیتی و مهارت‌های بنیادی ارتباط کارکنان با

چابکی سازمانی

۱۰۶	 مقدمه
۱۰۸	 ارتباطات (مهارت‌های ارتباطی) و چارچوب مفهومی آن
۱۱۰	 فرایند و انواع ارتباطات
۱۱۲	 تحقیقات داخلی
۱۱۵	 تعیین رابطه بین میزان موفقیت طلبی با چابکی اداره کل ورزش و جوانان
۱۱۶	 تعیین رابطه بین میزان قدرت طلبی با چابکی اداره کل ورزش و جوانان
۱۱۶	 تعیین رابطه بین میزان نیاز تعلق با چابکی اداره کل ورزش و جوانان
۱۱۷	 تعیین رابطه مهارت‌های بنیادی ارتباط با ابعاد شخصیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان
۱۱۷	 تعیین رابطه ابعاد مهارت‌های بنیادی ارتباط کارکنان با چابکی اداره کل ورزش و جوانان

مقایسه ابعاد شخصیت، مهارت‌های بنیادی ارتباط و چابکی سازمانی بر اساس ویژگی‌های

۱۱۸ جمعیت شناختی

۱۱۸ نتیجه‌گیری کلی

۱۲۰ پیشنهادهای پژوهشی

۱۲۱ منابع

۱۳۰ پیوست‌ها

www.ketab.ir

پیشگفتار

امروزه سازمانها با تغییرات سریع و گسترده در محیط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی و اقتصادی روبرو می شوند؛ واکنش موفق سازمانها در یک جو بسیار پویا و متغیر بستگی به توانایی آنها جهت فراهم کردن اطلاعات و یافتن راحل های مناسب برای مشکلاتی است که با آنها روبرو می شوند. در این شرایط توجه نظریه پردازان و مدیران سازمانی بر روی یک جنبه متمرکز می گردد روی طراحی آنچه توانایی فکری یک سازمان نامیده می شود. در این وضعیت اثر بخش بودن کارمند هم بستگی به کاربرد مناسب ابعاد مختلف مدیریت در شرایط و موقعیت های متفاوت دارد. به عبارت دیگر کارمند اثربخش، کارمندی است که سبک رفتاری خود را با شرایط تطبیق دهد.

از طرفی سرعت فزاینده تغییرات فناورانه، از یک سو، و تغییر ماهیت تقاضای مشتریان و تشدید رقابت بین سازمان ها از سوی دیگر، باعث شده است که سازمان ها به شدت به دنبال کسب مزیت های رقابتی جدید با استفاده از برتری بر رقبای و تأمین بهتر نیاز مشتریان باشند. در این موضوع، به نظر می رسد که حرکت به سوی ایجاد سازمان هایی که از سرعت و انعطاف پذیری بالایی در پاسخ محیط متغیر، پایدار و پیش بینی ناپذیر برخوردارند راه حلی جدید و حیاتی است. حصول چنین اهدافی در سازمان های جدیدی به نام «چابکی سازمانی»^۱ به دست می آید. چابکی را به توانایی سازمان ها برای پاسخ سریع و بطور مؤثر به تغییرات در تقاضای بازار، با هدف یافتن نیازمندی های مشتریان، بحسب قیمت، خصوصیات، کیفیت، کمیت، و تحویل، مربوط کرده است. سازمان های چابک به بازارهای متغیر با سرعت و بطور مؤثر واکنش نشان می دهند. علاوه بر این، چابکی قابلیت های سازمان را برای تولید و تحویل محصولات جدید با هزینه بهره ور، تحت تأثیر قرار می دهد. کاهش هزینه های تولید، افزایش رضایت مشتری، از بین بردن فعالیت های فاقد ارزش افزوده، و

^۱ Organizational agility

افزایش رقابت، از جمله مزایایی است که می تواند از طریق استراتژی چابکی بدست بیاید. در همین راستا این کتاب در نظر دارد چابکی سازمان های ورزشی در رابطه با عوامل درون سازمانی، عملکرد شغلی با تأکید بر مکانیزم دفاعی، رضایت مشتریان، ابعاد شخصیتی، کیفیت زندگی کاری و مهارت های بنیادی ارتباط مورد بررسی قرار دهد.

www.ketab.ir