بررسی نقش چابکی سازمانی در آمادگی برای تغییر در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

امحمد محمودی۱، غلامعلی کارگر۲، محمدحسن متقی شهری۳، ایوب اسلامی۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش چابکی سازمانی در آمادگی برای تغییر در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز بود، روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همیشگی بود. جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز در سال ۱۳۹۲ بودند (N=۱۱۵) که با توجه به محدود بودن جامعه پژوهش، نمونه آماری بهصورت کل شمار در نظر گرفته شد (N=۷۲). این گروه‌ای اطلاعات برای چابکی سازمانی بررسی و استاندارد گزارش شد. (2007) و برای آمادگی برای تغییر از بررسی‌های نوبنگ (2009) بدون که روانی آنها در پژوهش‌های نوبنگ ارائه نشده است. پژوهش‌های نوبنگ آمادگی برای تغییر (2007) به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، جداول فراوانی و ...) و از آمار استنباطی (کالمنگر و اسپیرنوف، همبستگی پیرسون و رژسرسون نقطه‌ای، درجه چندگانه) در سطح معناداری (p≤۰.۵) استفاده گردید. نتایج و یافته‌های پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان البرز ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. (۰.۵ p≤۰.۰۵). همچنین، از بین ابعاد چابکی، مؤلفه منابع انسانی پیش‌بین کوئی برای شبکه مالک بود (۰.۷۹ p≤۰.۰۵). همچنین، از بین ابعاد چابکی، مؤلفه منابع انسانی پیش‌بین کوئی برای شبکه مالک بود (۰.۷۹ p≤۰.۰۵). همچنین، از بین ابعاد چابکی، مؤلفه منابع انسانی پیش‌بین کوئی برای شبکه مالک بود (۰.۷۹ p≤۰.۰۵). 

لذا با توجه به نتایج پژوهش، اجرای مؤثر برنامه تغییر در این اداره کل نیازمند پذیرش تغییر توسعه کارکنان سازمان مربوطه است که در سه‌حلیل آن نقش مهمی دارد.

از این نظر مدیران این اداره کل است که با توانمندسازی و توجه ویژه به نیروی انسانی، سازمان خود را در برای هر نوع تغییر احتیاطی آماده نماید.

کلید واژه‌ها: آمادگی برای تغییر، ابعاد چابکی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان، استان البرز

نام جلد: پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزش

سال چاپ: ۸ - شماره ۸ - پاییز و زمستان ۱۳۹۳

Email: ah.mahmoudi1985@gmail.com
Email: lkaregar@yahoo.com
Email: mh.mottaghi@yahoo.com
Email: a.eslami91@yahoo.com
مقدمه

در دهه‌های اخیر سازمان‌های تغییر جشنه‌گر و قابل توجهی را که از محیط کار نشان داده‌ه‌ند، تجربه کردند. که موفقیت و بقاء سازمان‌ها را بهتر گردید. برخی ملاحظین متعددی که سازمان‌های بحث‌های بنیادی از دو جهت دارای کوشش‌های عمدی شدند، از سوی فلسفه و تکنولوژی‌های جدید در حالت شکل‌گیری هستند و این ایجاد از روایت‌های شیوه‌های پیشین خواهند شد. از سوی دیگر، مسئولیت در درخواست است و مطالعه خدمات جدید در زمره‌های کوشر که بسته‌اند (هو و همکاران، ۲۰۰۵). همچنین مواردی که شرایط زنده‌بادی و آبادانی موک‌بودن سازمان‌ها در اولویت‌های کسب کار، و نیز مبارزه استراتژیک بزرگان مدل‌های اسکی و حتی مدل‌های بنیان‌گذاری سازمان‌ها، مدل‌هایی است که شرکت مشابه یا روابط بین سازمان‌های فعال و نیز در اولویت‌ها. ۲۰۰۰. بعضاً، سازمان‌های مربوط به تغییرات احاطه‌ای شده همان ساعت به نیازمندی‌ها محیط پاسخ می‌گذارند (رامس و دیویدسن، ۲۰۰۷). با توجه به نویزهبروی بودن پارادایم چابکی و سازمان‌های که با سازمان‌های سازمان‌ها امروزی می‌بایست تعییناتی از تغییرات بنیادی این حوزه انجام گرفته است که کم و همکاران (۲۰۱۰)، چابکی را نوشتار اقدام در محیط رقابت‌های ناشی از تغییرات متمرکز و پاسخ‌گویی سبب به تغییرات بی‌ران و خلق ارزش کالا و خدمات مبتنی بر فضاهای مشتری می‌داند (کین و اینک، ۲۰۱۰). مک کینزی و اینک (۲۰۱۰) عنوان کرده‌اند که کمپانی که در حال‌یابی اقدام در محیطی تغییرات اثربخشی به تغییرات امروزی منجر به تغییرات امروزی می‌گردد (رامس و دیویدسن، ۲۰۰۷). چابکی را سیستمی که دارای توانمندی‌های فنی و انسانی است که باعث بقاء و پیشرفت به‌گاه در یک محیط رقابتی و سیستمی است که این محیط از سایر مشارکت‌های معنی‌دار تغییرات امروزی می‌داند (کین و همکاران، ۲۰۱۲). زانگ و همکاران (۲۰۱۳)، چابکی را سیستمی که به سرعت می‌پیماید که با توجه به جدید بودن بی‌پای چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید که با توجه به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی تغییر جامعی که میر تأیید می‌شود، به چابکی T. چابکی به معنای توانمندی یک سازمان برای احساس اهداف و شیب‌های تغییرات موجود در محیط کار است. چنین سازمان‌ها باید به توانایی تغییر محیط را تشخیص داده و به آنها معنا و دش و شکوفایی بگیرند. همچنین، آنها در جایی دیگر چابکی را توانایی قابل آمدند بر پا سازمان‌های غیرمتغیر برای روابطی با تغییراتی پیش‌بینی شده‌های محیط کاری و کسب ۱. Ho et al
2. Sharifi & Zhang
3. Oliveira et al
4. Organizational Agility
5. Christopher
6. Ramesh & Devadasan
7. Qin & Nemhhard
8. McKenzie & Aitken
9. Dries et al
10. Dries et al
11. Chiang et al
12. Sharifi & Zhang

پاسخگویی؛ این توانامزی یک ساختارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با همان تسهیلات.

سرعت؛ این توانامزی جامع کارهای مختلف و دستیابی به اهداف مختلف با همان تسهیلات.

سازگاری‌ها به یکدیگر وابسته که برای چابکی در خود هستند. تغییر در دو و سه فرصت‌های تجاری بحث ماند. در واقع، وجود رقابت سه‌پایه خیابان مانع از وجود طولانی‌مدت فرصت‌های به‌وجود آمدن آمیکه و هر سازمانی با تمام نیروهایش حداکثر است. باید به این فرصت‌های نبود. دویم چابکی موردداشتهای سازمانی دارای برای ایجاد فرصت‌های فعال ضروری ساخته است. پیش‌پیش به‌پایین بودن تغییرات می‌توان با توجه به اهداف و اصول، به‌اشتکابه، یک پیش‌آمیز را در ایجاد فرصت‌های مجزا، می‌تواند چنین شکل توانایی کند. تغییرات دو و سه فرصت‌های به‌وجود آمد. این امکان می‌تواند برای سازمان به‌وجود آید که خطر موجود را با ایجاد فرصت‌های مجزا، بین چنین شکل توانایی بگیرد. چنین ایجاد فرصت‌های مجزا ایجاد کند، موضوع می‌تواند فرصت‌های محدود و اندکی بزار، سویت‌هایی باشد(یعقوبی و همکاران، 2003).

همان‌گونه که از تغییر ذکر شده مشخص است، مفهوم چابکی دارای دو بخش اساسی است که شامل پیش از تغییرات (پیش‌بینی‌ی شده با غیرمنتظره) به وصل می‌باشد. البته توانایی در زمان‌های مثبت و نیز به‌پوستاری از تغییرات و سوی جستن از آنها به‌عنوان فرصت، می‌پاسد. این توانایی، نمایش توان را که کارکنان با تغییر و مفهوم را می‌گویند و به‌پوستاری با یکدیگرند. از طرفی می‌توان به‌پسندی که چابکی‌ها از آن موانع، تغییر سریع و شناخت بالا. این تغییرات در صورت کمی‌پسندی مطروح می‌گردد، ارتباط با مشتریان، فناوری کامپیوتر، و راه‌های فناوری، شرایط، اعتماد و هیبرید، مطروح می‌گردد. این مسأله در سازمان‌های ارائه‌رسان را بی‌توجهی به ورش و چه از جنبه‌های حرفه‌ای، رقابتی، همگانی و تقابلی و نیز خارج شدن ورش از حالت تک‌بدی و دارا بودن ابزار اجتماعی، اجتماعی و فرهنگی، مشاهده‌ت
می‌پایش گاه‌ها به سرعت هرهبری به‌سوی تغییر به‌جهت مختلف نظر ورشوه فرهنگسی، حرفاً و همگانی در حال
حرکت است (امیریزاده و همکاران، ۱۳۹۰). ما در عصر گسترشی‌ها بسیار می‌بریم. امروز مانند گذشته، ادامه دیده‌نیست
(رایزنی، ۱۳۸۴). ما در عصر دگرگونی‌های محیطی خواه‌زمان‌بر، سیاسی و خواه‌افتقادی‌زندگی می‌کنیم. اگر سازمان‌های
ما خواهند یادگار و سرسو کننده باید نسبت به این دگرگونی‌ها واقع می‌شوند، مناسبی ندانده. سازمان‌های که در اهتمام به
این دگرگونی ناکام؛ جاماند فرصت‌ادامة حیات را از دست می‌دهند (محتالی، ۱۳۸۹).

توجه داده کنید: مدل‌ها و دانشگاه‌ها و سازمان‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید، منطقی کردن سازمان‌ها با اخیرین پدیده‌های روز، خروج باورهای ناصوص مدیریت نستی، ورود باورهای
صواب مدیریت نوین و مرغفت عقلی، ظهور خدمات و اجراء و عملی نمودن تضمین‌های با اولیت مصالح نظام
(جلیلی خانی، ۱۳۸۹). تغییرات، موقعی که جدایی می‌شود با برنامه‌ریزی شدن، یا اینکه کارایی فی ضرورت آنها را انجام
می‌کند و یا خواسته‌های محیط‌بسته ای نمی‌کند. تفاوت‌های زیاد بین سیاست‌های برنامه‌ریزی پیش بین تغییر تأثیرگذار
به نظر می‌رسد که شاید اصلی‌ترین موضوعی که مطرح است کلایمی، نیستند
و به محب عیدبسته و چون محب هم‌نیاز نیست، لذا سازمان‌ها برای سازگاری داخل خود به باید تظاهر به
تغییر برنامه‌ریزی شده تا توجه شود. سازمان‌ها برای اینکه انتخاب‌شان نیاز نیست تغییر و دواد پاشتا برای پرداخت
(رازی، ۱۳۸۴). سازمان‌ها با فشارهای دامی برای تولید ماهیتی هستند (محتالی، ۱۳۸۹). افزایش در سرعت تغییرات از نظر
سازمانی می‌معنا می‌کند که برای پیوسته‌دراده، تمامی اقتصادی و باقی
سازمان دارد که شرایط متغیر محیطی است، بالاخرد رنگ شد و یک‌تا ده‌زایدی بسکب به میزان
موقوفیت در تطبیق با عوامل متغیر محیطی دارد (پاریزی و ساسانی‌گهر، ۱۳۸۲). اگر مدیریت یک سازمان برای برخورد با
تهدیدها و تحولات غیرقابل پیش‌بینی ووقف داشته باشد در آن صورت از تهدید‌ها مقاوم‌شان نمی‌پذیرد و چنان انعطاف‌پذیر
لازم در مدیریت و سازمان برای سازگاری با تغییرات وجود داشته باشد، به‌تدریج اثرات مثبت بر روی سازمان خواهد کنست.

(اسفندیاری و رضاپور، ۱۳۸۵).
مدیریت تغییر در سازمان‌ها بین ۲۰ تا ۳۰ درصد بهره است (پالوکان و هالی، ۲۰۰۴)، همچنین در زمینه بهبود سازمانی چنین عنوان می‌شود که هر تغییری موجب بهبود نمی‌شود، اما هر بهبودی نیاز به تغییر دارد (تورانی، ۱۳۹۰). همان‌گونه که از مباحث می‌آید تغییر، گرایش به آنجا دارد، هر تغییری ایجادشده به دو امر این و اکتشی موثر تغییری دیگری می‌کند.

تأثیر تغییرات تغییرات مربوط به ابزار را می‌افزارند همچنین اخیر تغییر نیست (مانند و خلیل شربی، ۱۳۸۶).

بنابراین، یکی از ضرورات اکثریت‌پذیری برای موقعیت در ایجاد این تغییرات و وجود آمادگی برای تغییر است. مفهوم آمادگی برای تغییر با ایجاد‌دهی‌های لازم در مورد خروج از احتمال تطابق دارد و یاچرگ تغییر‌های فردی است که تی(فراوند تغییر بروز کنند (الکوان و منکز، ۱۳۸۹). پدیده‌گیری و بهبود این آمادگی برای تغییر با توجه به مفهوم ادراک فردی از تغییر و در نظر گرفتن آن اگزش (کاتیگام، و ول، ۲۰۰۲، الونگ، ۲۰۰۲) با انجام تحقیق بیان می‌کند که اطلاع‌رسانی و ارتباطات تأثیر بسزای روی بعید‌های آمادگی برای تغییر را به‌عنوان هدفی که کارمندان نگرش و دیدگاه‌شان را تغییر داده و نیز تمایل به بهبود ایجاد می‌کنند. اکتشی احتمالاً یافته‌های متمایز برای خودبخوان و برای سازمان‌های داده، تعیین کردنان (پیچ و همکاران، ۲۰۰۵، مادس و همکاران ۲۰۰۵) مشاهده می‌کنند که تغییر در سطح سازمانی، می‌تواند بدان افزایش تغییرات و تغییرات فردی را در شرایط داده باشد. (آرماسیک و هارس، ۲۰۰۵) باید می‌کنند آمادگی زمانی اتفاق می‌افتد که محیط، ساختار و تغییر شکل سازمان‌های گوناگونی باشد که پیش‌تر تغییر در شرایط داده باشد، (آرماسیک و هارس، ۲۰۰۵) باید می‌کنند آمادگی زمانی اتفاق می‌افتد که محیط، ساختار و تغییرات فردی را در شرایط داده باشد.

مهم‌ترین تغییر توسط کارمندان سازمان است. فاکتورهای جوی‌النی تغییر شاخص: "اعیان‌های مدیریت علی سازمان، سابقه متغیر تغییر، مشترک در تصمیم‌گیری و ارتباطات مناسب" ابزارهای تغییرات تغییرات در کارگران دارد (پاک، ۲۰۰۷، پنجه ۲۰۰۷، پنجه ۲۰۰۷) با توجه به مطالب ذکر شده اکثریت‌پذیری بودن تغییر سازمان در دنیای امروز بر کمی پوشیده نمی‌باشد. از طرفی، چاپکی سازمانی‌ها تا توجه به مفهوم آن که بسیار نزدیک به مفهوم تغییر سازمانی نیز می‌باشد. می‌تواند به‌صورت مبنا به آمادگی برای تغییر داشته باشد و یکی از راه‌حل‌های سازمان‌های چاپکی، تغییرات سربت در فرآیندهای تولید با خدمت‌های آن که می‌تواند در دنیای امروز آن را از سازمان‌های دیگر متمایز کند. توجه به این نکته نیز به‌صورت چاپکی سازمانی و ضرورت آمادگی برای تغییر سپار اینکه می‌باشد. تغییرات دیگری نیز به عوامل مؤثر بر ضرورت ایجاد آمادگی برای تغییر توجه و این مطلوب را در تحقیقات مقالات خود مذکر شده که آمادگی برای تغییر یک ضرورت است (سالدن، ۲۰۰۳)، اگر توجه به آنچه نگهداری احتمالاً تغییری در برابر انجام چاپکی سازمانی در آمادگی برای تغییر وجود دارد بر اساس آن که با توجه به آنچه نگهداری احتمالاً تغییری در برابر انجام چاپکی سازمانی در آمادگی برای تغییر وجود دارد بر اساس آن که با توجه به آنچه نگهداری احتمالاً تغییری در برابر انجام چاپکی سازمانی در آمادگی برای تغییر وجود دارد بر اساس آن که با توجه به آنچه نگهداری احتمالاً تغییری در برابر انجام چاپکی سازمانی در آمادگی برای تغییر وجود دارد بر جوانان نیز که در سال‌های اخیر، ساختار آن از سازمان‌های تربیت بدنی به وارت تغییر کرده بیشتر به‌عنوان یک سازمان از این قاعده مستثنی

1. Balogun & Hailey
2. Cunningham & Velles
3. Elving
4. Peach et al
5. Madsen et al
6. Armenakis & Harris
7. Bouckenooghe
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که به صورت تیتر انجام گرفته. جامعه آماری پژوهش کل کارمندان آداره کل ورش و جوانان استان البرز در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌داد. به کار گرفته شد که تعداد این گروه ۱۱۵ نفر (زن=۵۲، مرد=۶۳) بود، که با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش، نمونه آماری برای یافتن یک حجم جامعه (کل شمار) در نظر گرفته شد که پس از جدا کردن پرسشنامه‌های محدود و ترکیب و عدم حضور تعداد از کارمندان در محل کار خود، ۲۷ نفر در تکمیل پرسشنامه همکاری کردند و برای تحلیل آماری به روش‌های ارائه شده از گروه انتخاب شدند.

برای گزارش اطلاعات از پرسشنامه چنگی سازمانی استفاده نتایج درکتاب "یهود انتظاره‌گری عملاً" نوشته اسپایدر (مؤسسه انجمن مدیران آمریکا) که در سال ۱۳۹۲ تا ۹۲ (صدی ۷۳) و شویش کلاسیک (۱۳۹۲) استفاده شد (کلانی و همکاران، ۱۳۹۲) که پس از اعمال تغییرات در پرسشنامه تاسیسی، پرسشنامه نهایی حاصل ۲۰ سوال گزینه‌ی کاریان که بالا چنگی سازمانی را دارای تمرین تغییر (۱۰ سوال)، مدیریت کیفیت جامع (۲۱ سوال) و مدیریت سایر انسان (۸ سوال) مورد سنجش قرار می‌دهد، که برده‌ی شد همچنین، از پرسشنامه آماده برای تغییر اولینگ (۲۰۰۹) که همیشه و تدوین گردیده و توسط پسر (۱۳۹۲) مورد استفاده قرار گرفته بود (الوینگ، ۲۰۰۹)، بطور کلی، این پرسشنامه نیز شامل ۲۸ سوال که در ۲ مؤلفه اطرافی ارتباط داشت (۱۵ سوال)، حمایت از تغییر (۸ سوال) و همکاری برای تغییر (۶ سوال) بود. مورد استفاده گردید. نتیجه این پژوهش بر اساس مقیاس لیک در یک پی‌سی‌ارت (پی‌سی‌ارت کم=۵ با پردازی زیناد=۵) رابه‌نیازی، چیزه تیبی راز مربوط به پرسشنامه‌ها از ۱۰ نفر از استادی مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد و سپس چهار رابه‌نیز پایانی پرسشنامه، یک مطالعه مقدماتی (یا کنترل پرسشنامه توسط ۲۰ نفر) اتصال گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونحا در مقاله نقله برای چنگی سازمانی آماده بود.

۱۷۸/۳ و آماده برای تغییر (۱۰۰/۳) به‌دست آمد که حاکی از ثبات ارزیابی‌های گروه‌بندی بود.

همچنین، در خصوص دیدگاه از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناسی کارتونی از قبیل سین، جنسیت، سالگردی خدمت و ویژگی استفاده می‌شود. تغییرات ارتباطی و ارتباطی از این پیچان یا پژوهش که به روش‌های تیتوسی و استاتیفیک در دو پژوهش مجزا استفاده گردید. برای آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و جدال توسعه فراوانی و در سطح آمار استنباطی از آزمون کالمرگروف اسپیرنوت پیدا کرده و بررسی گزارش بودن توسعه داده و در یک ضریب همبستگی پیرسون اگه بررسی ارتباط بین پژوهش و آزمون گرنگسون حکمی درگاهان به روش کامپیوتر جهت پیشین تأثیر متغیر

۱. Organizational Agility
۲. Spitzer
۳. Preparing for Change
۴. Elving
۵. Reliability
۶. Pilot Study
۷. Cronbach’s alpha test
۸. Demographic
۹. Kolmogorov Smirnov test.
۱۰. Pearson correlation test
۱۱. Multiple Linear Regression
پیشین بر مختصر مالک استفاده و تمامی آزمون‌ها در سطح مپی‌داری (۰/۵≤۰/۵) به کمک نرم‌افزارهای آماری Excel و SPSS انجام گرفته.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که نتایج آماری توصیفی نشان داد، از ۲۷ آزمودنی که در پژوهش حاضر شرکت نمودند، ۶/۳ درصد آنان زن (۴۶ نفر)، ۳۸/۹ درصد در رده سنی ۲۸ تا ۳۴ سال (۲۸ نفر) و ۴/۳ درصد زیر ۱۷ سال سابقه کار (۴۶ نفر) دارای وضعیت استفاده از قراردادهای سطح تحلیل و طبق آن، آنان با ۵/۳ درصد (۴۶ نفر) دارای مدرک کارشناسی، بودند که اکثریت جامعه پژوهش را در ویژگی‌های جمعیت شناختی دارا بودند. در جدول (۱)، به تفکیک نتایج کدام از این متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

<table>
<thead>
<tr>
<th>ویژگی‌های جمعیت‌شناسی</th>
<th>درصد قراردادی</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنسیت</td>
<td>مرد</td>
<td>۷۴/۷</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>زن</td>
<td>۲۵/۳</td>
</tr>
<tr>
<td>رده سنی</td>
<td>تا ۲۷ سال</td>
<td>۶۱</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>تا ۳۴ سال</td>
<td>۲۸</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>تا ۴۱ سال</td>
<td>۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کار</td>
<td>طلا</td>
<td>۸/۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>طلایی</td>
<td>۴/۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>طلایی‌پایین</td>
<td>۲/۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>طلایی‌پایین‌پایین</td>
<td>۱/۳</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح تحقیقات</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>۳/۵</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>کارشناسی‌پایین</td>
<td>۱۲</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>قراردادی</td>
<td>۴۷/۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>پیوسته</td>
<td>۴۱</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>رسمی - آزمایشی</td>
<td>۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>رسمی - قطعی</td>
<td>۲/۱۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وضعیت استفاده

همچنین، جهت بررسی منحنی توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن نشان داد که در هر دو متغیر منحنی توزیع داده‌ها به صورت نرمال است که مقدار ان در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی داده‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>X۲</th>
<th>پیوسته</th>
<th>امادگی برای تغییر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نرمال بودن داده‌ها</td>
<td>۰/۸۰۶</td>
<td>۰/۸۰۶</td>
<td>۰/۴۴۹</td>
</tr>
<tr>
<td>نرمال نبودن داده‌ها</td>
<td>۰/۹۰۵</td>
<td>۰/۹۰۵</td>
<td>۰/۴۴۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتایج آزمون همگانی مک پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین متغیر چابکی سازمانی با آمادگی برای تغییر در کارکنان اداره کل ورش و جوانان استان البرز ارتباط مثبت و معنیداری وجود دارد (۰/۰۱، P<۰/۰۵). سایر نتایج همگانی بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی با آمادگی برای تغییر در جدول ۳ از داده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون همگانی پیرسون بین چابکی سازمانی با آمادگی برای تغییر

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح مناداری (Sig)</th>
<th>متغیر بیشتر</th>
<th>متغیر پیشین</th>
<th>آمادگی برای تغییر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰/۰۱</td>
<td>تغییر</td>
<td></td>
<td>امکان ملایم</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۰۳</td>
<td>مبانی انسانی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۰۴</td>
<td>مدیریت کیفیت جامع</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۰۱</td>
<td>چابکی سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج جدول (۴) مقدار آزمون دوربین واتسون با تأییدی مک از آزمون همگانی با توزیع تالسون به مقدار از جدول ۴/۰۱ خود داشته است. سایر نتایج با توزیع تالسون مقدار با همگانی بین متغیر چابکی سازمانی با آمادگی برای تغییر در جدول ۵ از داده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون دوربین واتسون برای عدم وابستگی خطاها

<table>
<thead>
<tr>
<th>دوربین واتسون</th>
<th>سطح مناداری (P)</th>
<th>سطح مناداری R</th>
<th>توزیع شده</th>
<th>Rمجوز</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱/۰۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۰/۰۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آزمون معادل‌بندی F برای بررسی معادل‌بندی معادله رگرسیون نشان داد که رابطه خطی بین دو متغیر چابکی سازمانی با آمادگی برای تغییر در سطح ۰/۰۵، P<۰/۰۵ معناداری بود. می‌تواند که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵: آزمون آنا (F) برای بررسی معادل‌بندی معادله رگرسیون

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح مناداری (Sig)</th>
<th>F</th>
<th>بیانی</th>
<th>مجموع مجدوزات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰/۰۱</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۱۱۵۶</td>
<td>۱۸/۹۰۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Durbin Watson 
2. Tolerance 
3. Variance Inflation Factor
بهت و نتیجه‌گیری

دبای امواز دنبالی سازمانی است و تعیین، تحول، بالندگی و بهبود سازمانی ها از بزرگترین خصوصیات سازمانی و مؤسسها در حوزه رقابتی امور است. هر سازمانی نیازمند است تا تغییراتی پروناوری و جهت سازگاری سازمانی ها در این حوزه داشته باشد. بنابراین پژوهش و استمرار حرکت سازمانی در گرو سرعت پژوهش‌گویی و استفاده ذیل باید با بهترین تغییرات سازمانی و گسترش فناوری و نیز آدامش شدن سازمان جوانا برای سازمان تربیت بدنی در سال‌های اخیر تحت ابعاد ورژ و جوانان که به طبع آن ایستادگی کل سازمان این به همین دلیل تغییر یافته‌اند این ویژگی و گوناگونی دو جنبی می‌باشد و لازم است برای تغییرات مختلف را آماری‌تر می‌سازد. این روش این این موضوع با هدف سنجش تأثیر چابکی سازمانی برای تعیین در ایستادگی کل ورزش و جوانان استان البرز صورت گرفت. پژوهش‌ها و تحقیقات این ابعاد چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر ارتباط منابع و متغیرها و وجود دارد. ۶۸/۵ درصد (۶۸/۵%) خبرگزاران برای تغییر در ایستادگی کل ورزش و جوانان استان البرز را تایید می‌کنند که با تایید مک کینی و ایتک، درس و ژیانگ (۲۰۱۲) همپوشانی. این یافته‌ها همبستگی با تایید و ارتباط پیوسته در تحقیقات مختلف را یافته‌اند که این آمار را آماری‌تر می‌سازد. این روش این این موضوع با هدف سنجش تأثیر چابکی سازمانی برای تعیین در ایستادگی کل ورزش و جوانان استان البرز صورت گرفت. پژوهش‌ها و تحقیقات این ابعاد چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر ارتباط منابع و متغیرها و وجود دارد. ۶۸/۵ درصد (۶۸/۵%) خبرگزاران برای تغییر در ایستادگی کل ورزش و جوانان استان البرز را تایید می‌کنند که با تایید مک کینی و ایتک، درس و ژیانگ (۲۰۱۲) همپوشانی. این یافته‌ها همبستگی با تایید و ارتباط پیوسته در تحقیقات مختلف را یافته‌اند که این آمار را آماری‌تر می‌سازد. این روش این این موضوع با هدف سنجش تأثیر چابکی سازمانی برای تعیین در ایستادگی کل ورزش و جوانان استان البرز صورت گرفت.
مواردی همچون جابجایی، ترکیب نیرو و ... در یک محیط با تغییرات احتمالی داشته باشند. کاروانهایی که این می‌توانند کارکنان را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش تغییر است و هرچه این عوامل بالا بCalling اند، اماده‌تر بودن، آمارهای برای پذیرش تغییر نیاز افزایش می‌یابد. زیرا مانند انسان، با ریز و ناپذیر فیبر هسانول محسوب می‌شود و باید به آنها یک سازمان‌های ورزشی ایجاد شود. این اشکال رضایت مشتری هم از مهم‌ترین اهداف مدیریت کیفیت صنف و ساختار در این امر که می‌تواند با توجه به این دو عامل سازمان، خود را به یک فردی تغییر با توجه به محیط برونی و درونی مکانیزم کند. زیرا وجود یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند تغییر در برقراری یک شرایط خاص را به هزینه و زمان کمتر اعمال نماید. وعده‌های مالی، تعریف مأموریت سازمان، جامع و پیشین تغییرات موجود در محیط کاری است. از طرفی سازمان‌ها امروزه در محیطی متعادل قرار دارند. برای این اساس، باید نظیر متساوی با توجه به تغییرات سازمان‌ها باشند. خود این با کارکنان اهدافی گذاشته تغییر صورت آن و از آن فرآیند پذیرش وقوع قطعی تغییر. با چنین راه‌سازی، آن و با طبیعت کلی داشتن یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند می‌تواند تغییر را تغییر کند و حتی خود عامل تحقق آن باشد و به راحتی مأموریتی آمادگی امکان دارد تغییر را داشته باشد.

با توجه به اهمیت منابع انسانی در چاپ‌گذاری و اماده‌بر یک تغییر سازمان، محققین به توجه به این بعد را تأکید کرده‌اند. صابونی و همکاران (2012) نیز در مطالعه خود بر لازم حمایت مناسب از کارکنان برای ایجاد عمل و استقلال رأی، توجه به کرامت انسانی، استحکام مدیران به برقراری ارتباط و پذیرفت انتقالات سازمان در تغییرات بدنی تأکید کرده‌اند (صابونی و همکاران 2012). می‌تواند بر این اساس، باید نظیر متساوی با توجه به تغییرات سازمان‌ها باشند. خود این با کارکنان اهدافی گذاشته تغییر صورت آن و از آن فرآیند پذیرش وقوع قطعی تغییر. با چنین راه‌سازی، آن و با طبیعت کلی داشتن یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند می‌تواند تغییر را تغییر کند و حتی خود عامل تحقق آن باشد و به راحتی مأموریتی آمادگی امکان دارد تغییر را داشته باشد.

سازمان‌های اجتماعی و اطلاعرسالی کافی را از مهم‌ترین دلایل برای پذیرش تغییر می‌دانند زارک و همکاران (2012). یکی از مهم‌ترین عوامل می‌باشد که این می‌توانند کارکنان را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش تغییر است و هرچه این عوامل بالا بCalling اند، اماده‌تر بودن، آمارهای برای پذیرش تغییر نیاز افزایش می‌یابد. زیرا مانند انسان، با ریز و ناپذیر فیبر هسانول محسوب می‌شود و باید به آنها یک سازمان‌های ورزشی ایجاد شود. این اشکال رضایت مشتری هم از مهم‌ترین اهداف مدیریت کیفیت صنف و ساختار در این امر که می‌تواند با توجه به این دو عامل سازمان، خود را به یک فردی تغییر با توجه به محیط برونی و درونی مکانیزم کند. زیرا وجود یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند تغییر در برقراری یک شرایط خاص را به هزینه و زمان کمتر اعمال نماید. وعده‌های مالی، تعریف مأموریت سازمان، جامع و پیشین تغییرات موجود در محیط کاری است. از طرفی سازمان‌ها امروزه در محیطی متعادل قرار دارند. برای این اساس، باید نظیر متساوی با توجه به تغییرات سازمان‌ها باشند. خود این با کارکنان اهدافی گذاشته تغییر صورت آن و از آن فرآیند پذیرش وقوع قطعی تغییر. با چنین راه‌سازی، آن و با طبیعت کلی داشتن یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند می‌تواند تغییر را تغییر کند و حتی خود عامل تحقیق آن باشد و به راحتی مأموریتی آمادگی امکان دارد تغییر را داشته باشد.

سازمان‌های اجتماعی و اطلاعرسالی کافی را از مهم‌ترین دلایل برای پذیرش تغییر می‌دانند زارک و همکاران (2012). یکی از مهم‌ترین عوامل می‌باشد که این می‌توانند کارکنان را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش تغییر است و هرچه این عوامل بالا بCalling اند، اماده‌تر بودن، آمارهای برای پذیرش تغییر نیاز افزایش می‌یابد. زیرا مانند انسان، با ریز و ناپذیر فیبر هسانول محسوب می‌شود و باید به آنها یک سازمان‌های ورزشی ایجاد شود. این اشکال رضایت مشتری هم از مهم‌ترین اهداف مدیریت کیفیت صنف و ساختار در این امر که می‌تواند با توجه به این دو عامل سازمان، خود را به یک فردی تغییر با توجه به محیط برونی و درونی مکانیزم کند. زیرا وجود یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند تغییر در برقراری یک شرایط خاص را به هزینه و زمان کمتر اعمال نماید. وعده‌های مالی، تعریف مأموریت سازمان، جامع و پیشین تغییرات موجود در محیط کاری است. از طرفی سازمان‌ها امروزه در محیطی متعادل قرار دارند. برای این اساس، باید نظیر متساوی با توجه به تغییرات سازمان‌ها باشند. خود این با کارکنان اهدافی گذاشته تغییر صورت آن و از آن فرآیند پذیرش وقوع قطعی تغییر. با چنین راه‌سازی، آن و با طبیعت کلی داشتن یک سازمان چاپ‌گذاری می‌تواند می‌تواند تغییر را تغییر کند و حتی خود عامل تحقیق آن باشد و به راحتی مأموریتی آمادگی امکان دارد تغییر را داشته باشد.

1. Chawla & Kelloway
2. Min Chew et al
3. Chew
4. Hansma
5. Graven horst et al
6. Renate et al
7. Hansma
مدیریت کیفیت جامع (جامعتی و رهبری مدیریت عالی، برگزاری ریزی و راهبردی، تمرکز بر مشتری، شناسایی و آموزش کارکنان، توأم‌السازی کارکنان و کارهای، انتظارهای دیگر و تجزیه و تحلیل کیفیت، بیمه کیفیت و پیامدهای به‌دست کیفیت و بهره‌وری) در سطح پایین قرار دارد (اسد و همکاران، 1381، بندرانگیزی ابتدا نمود که مدیران این ادارات باید توجه کردن به نحوه گزینش کارکنان که در آن باید اولویت را افزایش دهند و مختصات بهبود بهینه و تشکیل تیپ‌ها و گروه‌های کاری، منصفانه داشتن دوره‌های آموزشی جهت توأم‌السازی کارکنان، توجه به فرآیند بهبود مستمر و تأکید بر کیفیت خدمات نه کمیت آن، می‌تواند در بهبود مدیریت کیفیت جامع سازمان بخشی از بهبود بهینه و تأمین سیده‌میری (۱۳۸۷) نیز بر هماهنگی و انتخاب واحدهای سازمانی و کارکنان، تقویت فرهنگ تیمی و مشاورکاری کارکنان در تدوین اهداف تأکید کرده‌اند (مسیع‌آبادی، ۱۳۸۷). همان‌گونه که در ابتدا نیز بیان شد، دنبال امور دیگر سازمانی است که یک‌تاً عنصر اصلی آن نیروی انسانی می‌باشد. انسان از ابتدا خلق پوسته در حال تولید ورود به وی‌گه‌گه اندازه‌گیری‌های ایده‌ای در خویش است. اگر استیستی دیگر نیست، بنابراین، وجود تغییرات میان شرکت از دنبال امور بیش از یکدیگر اگر به‌کارگیری که رابطه‌ای آزادی‌آمیز و رابطه‌ی‌آمیز (۱۳۸۰) در رابطه فی‌آمیز سازمانی را بیان می‌کند، به‌طور همسپت نمودار و اعداد (پاک‌زار و همکاران، ۱۳۹۳) همچنین خاتمه‌بست و این‌دانت (۱۳۹۴) به وی‌گه‌گه ارتقاب منظم و مناسبی بین‌ایینگ سازمانی با بایدی این تغییر در کارکنان ادارات کل آتش‌بندی کشور را پیش‌بینی، از طرفی، این‌ها این پژوهش‌ها از وی‌گه‌گه مناسب و مناسب‌بین این‌ها چاپی‌سازمانی و این‌ها برای تغییر این، که بی‌توجه به این‌ها که پی‌آدر، آموزش و سازمان‌های گزارش و وی‌گه‌گه مناسب و مناسب‌بین این‌ها چاپی‌سازمانی و این‌ها برای تغییر، این‌ها از مذکر ماچی‌نیکز، این‌ها از مذکر ماچی‌نیکز، این‌ها از مذکر ماچی‌نیکز، این‌ها از مذکر ماچی‌نیکز، این‌ها از مذکر ماچی‌نیکز، حساسیت آن‌ها ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً ثبت کردن و دقیقاً شکل دانستنی‌ها کاری و موضوعی می‌تواند بهبود مستمر و تغییر در سازمان‌ها ورشته بهبود یابد و بدین‌وسیله شرایط استمرار و فعالیت پیش‌تر این سازمان‌ها می‌گردد.

1. Khodaparast & Amirnejad
منابع

- ابراهیمیان جلدار؛ سیدابراهیم جلدار، سیدمحمد (۱۳۹۰). "چابکی سازمانی: سرعت پیامگویی و انعطاف‌پذیری سازمانی". توده Łانستی پلیس، شماره ۴۹، صص ۳۳–۶۲.
- اسد محمد‌پور؛ عابدی‌نامدار و اسدی، حسن (۱۳۸۱). ارتیاب‌آموزش و ارتیباتی TQM و انرژی‌های جهانی سمتی سازمان‌های ورزشی کشور. شماره ۴۳، صص ۱۵۱–۱۶۶.
- امیرنژاد عابدی، محمدرضا و مهدوی، منوچهر (۱۳۸۱). رابطه بین ساختار و پیام‌های سازمانی در کارشناسی سازمان‌های تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه نمایشی سال شانزدهم، (۱۳۷۳). صص ۵۹–۶۴.
- ایرانزادآزادی، محمد باقر، نژاد و ایرانی، محمد (۱۳۸۱). سازمانی و مدیریت از درون‌های تاریک. چاب هنگ، انتشارات موسسه علمی پژوهش کشور.
- اسفنده، سعد و رضایی، علی (۱۳۸۵). مدیریت بهداشت و درمان، چاب‌او، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی قزوین و حیدر آباد.
- بنی‌ساداتی، علی (۱۳۹۳). "بررسی رابطه ارتیباتی ارتیاب‌آموزشی در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران.
- باک‌نژاد، حمید کاکرک، غلامی و هریجی، حمیدرضا (۱۳۹۳). رابطه بین سازمان‌های دانشگاهی و آمادگی چابکی در سازمان تربیت بدنی ایران.
- جهانلی، حسن (۱۳۹۳). نظریه انتشارات مدیریت چاب‌او. صص ۳۱–۸۹.
- چابکی انسانی، محمد‌رضا (۱۳۸۵). مدیریت درمانی و درمان درمانی، چاب‌او، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی قزوین و حیدر آباد.
- جعفری‌نژاد، حمید و زارعی، علی (۱۳۸۴). بررسی نشانه‌های رابطه درون‌سازمانی در تیم‌های برای تغییر تربیت بدنی دانش‌آموزان. فرهنگ مدیریت، شماره ۱۱، صص ۴۷–۵۲.
- جلیل‌نژاد، سعید (۱۳۸۴). "مدیریت تحت‌دریاپردازی". شماره، صص ۱۳۸۴–۱۳۸۶.
- فرح‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۳). "آموزش و آموزش ابزاری". شماره، صص ۱۳۸۴–۱۳۸۶.
- فرح‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۳). "آموزش و آموزش ابزاری". شماره، صص ۱۳۸۴–۱۳۸۶.
- فرح‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۳). "آموزش و آموزش ابزاری". شماره، صص ۱۳۸۴–۱۳۸۶.
- فرح‌نژاد، حمیدرضا (۱۳۹۳). "آموزش و آموزش ابزاری". شماره، صص ۱۳۸۴–۱۳۸۶.


