

مقایسه نگرش مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان نسبت به ابعاد مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی

* دکتر علی محمد امیرتاش^۱، دکتر سید امیر احمد مظفری^۲، دکتر زین العابدین فلاح^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۶/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۱۱/۲۰

چکیده

هدف تحقیق حاضر مقایسه نگرش مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان نسبت به ابعاد مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی است. روش پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است نمونه آماری شامل ۶۵ مدیر، ۱۷۵ عضو هیئت علمی و ۱۴۹ دانشجو (کارشناسی ارشد و دکتری) بودند که از میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در این تحقیق شرکت کردند. همه آزمودنی‌ها پرسشنامه محقق ساخته‌ای را تکیل کردند. روایی (توسط متخصصان) و پایایی پرسشنامه (ثبات درونی پرسشنامه یا ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/88/7$ و ضریب پایایی زمانی $r=0/76$) در جامعه هدف در حد $\alpha=0/05$ بررسی و تصویب شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های t تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج تحلیل واریانس نشان داد که بین نگرش آزمودنی‌ها نسبت به توانایی مدیریت تغییر مدیران، بر حسب نوع عضویت در گروه، اختلاف معنی‌دار وجود دارد ($F=114/034$ و $P<0/05$). آزمون t تک نمونه‌ای تأیید کرد نگرش مدیران نسبت به ابعاد مدیریت تغییر، بیش از حد مورد انتظار است ($t=25/17$ و $P<0/05$); به این معنی که میانگین مشاهده شده بیشتر از میانگین معیار ($M_{obs}=4/18 > M_{cri}=3$) است، ولی نگرش اعضای هیئت علمی ($t=-8/73$ و $P<0/05$) و دانشجویان ($t=-3/64$ و $P<0/05$) نسبت به مدیریت تغییر، کمتر از حد مورد انتظار است. در روش مقایسه دو به دو گروه‌ها بین نگرش مدیران با دو گروه دیگر اختلاف معنی‌داری دیده شد ($P<0/05$).

کلیدواژه‌های فارسی: مدیریت تغییر، هیئت علمی، تربیت بدنی.

۱. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۲. معادل استاد دانشگاه تربیت معلم تهران

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

مقدمه

تغییر عبارت است از: فرآیند تحول و دگرگونی رفتارها، ساختارها، خط و مشی‌ها، هدف‌ها و یا برون‌داده‌هایی که در برخی واحدهای سازمان رخ می‌دهد (۱). جهان در حال تغییر و تحول است. سرعت تغییر امروزه بیشتر از هر زمان دیگر در تاریخ زندگی بشر است و در دو دهه اخیر، تغییر با سرعتی بسیار زیاد و در تمام زمینه‌ها ایجاد شده است (۲). هرشی^۱ و بلانچارد^۲ اعتقاد دارند که امواج عظیم تغییر، اختلافات اساسی در شیوه‌های کنش مدیران و سازمان‌هایشان برای رسیدن به رشد و کامیابی در قرن بیست و یکم ایجاد کرده است. این امواج عظیم تغییر در حال تخریب گذشته‌اند و سازمان‌هایی که خود را آماده تغییر نکرده‌اند، در حال محو شدن هستند (۳). سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتی‌ها را به فرصت‌هایی برای آموختن، تطابق و هم‌خوانی مطلوب تبدیل کنند (۴). در سال‌های اخیر تغییر موضوعی قابل توجه و مهم در بحث‌های مدیریتی بوده است، به طوری که عده‌ای بر این باورند که تغییر باید در دستور کار روزانه مدیر قرار گیرد و افراد باید همان‌طور که به هدف متعهد می‌شوند، به تغییر نیز تعهد داشته باشند و ضرورت آن را درک کنند (۵). تغییر و توجه به الزامات و مدیریت اثربخش آن در سازمان‌ها، مبحثی بسیار گسترده است. امروز کمتر کسی در ضرورت تغییر تردید دارد و می‌توان گفت پذیرش آن از سوی سازمان‌های نوپا، به اصلی اجتناب‌ناپذیر و ابزاری برای مدیران کارآمد تبدیل شده است. عدم توجه به این ضرورت سازمانی، موجب خلع سلاح شدن سازمان‌ها هنگام بروز بحران‌های ناشی از تغییرات اجتناب‌ناپذیر می‌شود (۶).

با توجه به نتایج بسیاری از تحقیقات و مطالعه تاریخ، می‌توان مشاهده کرد که عنصر اصلی پیشرفت و توسعه ابعاد مختلف انسان در جوامع گوناگون، مسئله طراحی و پذیرش تغییر، اجرای برنامه‌های آن و ارزیابی نتایج حاصل از آن بوده که تحت عنوان مدیریت تغییر مطرح شده است. بنابراین، مدیریت تغییر عبارت است از: فرآیند اصولی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و اعمال تغییر از مرحله برهم زدن وضع موجود تا تحقق حالت کاملاً آماده به کار در آینده است؛ یعنی تشخیص ناکارآمدی شرایط حال و انجام اقداماتی برای رسیدن به شرایط مطلوب در آینده^۳؛ به عبارت دیگر مجموعه عملیاتی است که به منظور برنامه‌ریزی و اعمال تغییرات ناشی از محیط داخلی و خارجی، در فرآیندهای سازمان صورت می‌گیرد (۱).

-
1. Hersey
 2. Blanchard
 3. www. Change management .com

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در دهه‌های اخیر، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در ابعاد مختلف تغییرات وسیع و جامعی یافته است، چنانچه گسترش مبانی علمی آن باعث افزایش و توسعه گرایش‌ها در زمینه‌ها و سطوح مختلف تحصیلی شده است، ولی به نظر می‌رسد که با رشد و توسعه این رشته و پذیرش نسبتاً گسترده دانشجوی در کشور، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی رشد کیفی لازم را ندارد و در بعضی از دانشگاه‌ها، به‌اندازه سایر رشته‌ها مورد توجه قرار نگرفته است و نارسایی‌های زیادی در تربیت بدنی دانشگاه‌ها به چشم می‌خورد. در این خصوص می‌توان با اشاره به برخی شواهد، ابعاد گوناگون مسئله را بررسی نمود. وجود مشکلات فراوان در راه رشد و توسعه ورزش‌های درون دانشگاهی از نظر مربیان، سرپرستان و ورزشکاران شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی کشور (۷)، وضعیت نامطلوب امکانات و فضاهای ورزشی دانشگاه‌ها (۸)، ناکافی بودن شناخت مردم و جامعه از توانایی‌های این رشته، درآمد کم، نامتناسب بودن دروس کارشناسی با نیازهای جامعه و شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی (۹)، مشکل نیروی انسانی متخصص دانشکده‌های تربیت بدنی کشور از لحاظ کمی و کیفی و مدیریت نامطلوب آنها (۱۰)، وجود مشکلات و نارسایی‌های فراوان در زمینه وضعیت موجود دروس تربیت بدنی عمومی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد و دولتی کشور (۱۱) و سرانجام اینکه چندین دهه از تهیه و تدوین سرفصل دروس و برنامه‌های آموزشی موجود می‌گذرد و در این مدت تغییرات اساسی نسبتاً کمی داشته است. همه این مسائل و مشکلات، تأمل، بازنگری و ایجاد تغییرات اساسی و سازنده در ساختار آموزشی و اجرایی تربیت بدنی دانشگاه‌ها را امری لازم و ضروری ساخته است و باید برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری برای اجرای فعالیت‌های آموزشی و ورزشی، دستخوش تغییرات نسبتاً زیادی شود و متناسب با اولویت‌های مورد نیاز دانشجویان طراحی شود.

باید توجه داشت که هدف بسیاری از سازمان‌ها از فرآیندهای تغییر، به‌دست آوردن نتایج بهتر با تغییر روش کسب و کارشان است، اما تنها تعداد محدودی از این تلاش‌ها موفقیت‌آمیز هستند و بیشتر آنها در طی فرآیند تغییر، شکست می‌خورند (۱۲). تحقیقات انجام شده در زمینه تغییر و نوآوری و اثربخشی آن نشان می‌دهد مدیران می‌توانند نقش مهمی در ایجاد تغییر در دانشگاه‌ها داشته باشند، اما در عمل نقش خود را در رهبری تغییر و تحول، به‌خوبی ایفا نمی‌کنند. مدیران باید توانایی طراحی راهبردهایی برای برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل تغییر داشته باشند (۱۳)، در چنین شرایطی مدیریت تغییر می‌تواند به عنوان فرآیندی برنامه‌ریزی شده، برای تغییر در سازمان‌ها به کار رود. این تغییرات می‌تواند در تغییرات فناوری شامل به‌کارگیری فرآیندهای جدید یا تغییرات سازمانی شامل بازسازی و اصلاح نمود یابد و هدف از آنها، به

حداکثر رساندن تلاش‌های اجتماعی همه افراد درگیر در تغییر و مدیریت آنها برای کسب نتایج خوشایند است (۱۴).

از تعریف‌های مختلفی که از تغییر به عمل آمده چنین استنباط می‌شود که هدف از تغییر، افزایش اثربخشی سازمان است و در این فرآیند، نگرش عنصر مهمی تلقی می‌شود (۳) نوع نگرش و ادراکات افراد از تغییر، بر میزان اثربخشی برنامه‌های تغییر در دانشگاه‌ها تأثیر می‌گذارد (۱۵). نگرش از مباحث مهم در رفتار اجتماعی است. این واژه در روان‌شناسی به معنی واکنش یا پاسخ فرد به محرک، موقعیت یا وضعیتی خاص است، ولی در روان‌شناسی اجتماعی، با توجه به پیچیدگی (روانی-اجتماعی)، منظور رفتار آموخته شده است که کمابیش واقعی است، همیشه با دو قطب مثبت و منفی مشخص می‌شود و با مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش قابل سنجش است (۱۶). تغییر می‌تواند از نظر افراد مختلف، مثبت یا منفی باشد؛ بنابراین ذکر این نکته ضروری است که اگر تغییر با مدیریت صحیح همراه باشد، می‌توان از آن به نحو مثبت برای سازمان بهره جست، در غیر این صورت، به عامل بحران تبدیل خواهد شد که می‌تواند حتی در مواردی به شکست سازمان نیز منجر شود.

اعتقاد به این حقیقت که دانشگاه‌ها محور اصلی توسعه جامعه محسوب می‌شوند و نحوه پاسخ دهی و مواجهه آنها با تغییرات، نقش مؤثری در ایفای وظایف آنها دارد و تأکید بر این موضوع که گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از بخش‌های زیربنایی و مهم دانشگاه هستند و نقش مهمی در توسعه و تعالی ورزش کشور دارند، انگیزه اصلی طرح این تحقیق بوده است. از این رو، با توجه به تأثیری که نگرش افراد نسبت به تغییر در اجرای وظایف آنها دارد، این پرسش مهم مطرح است که نگرش مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان نسبت به اعمال مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی چگونه است. این پژوهش ضمن نگاهی دقیق‌تر به موضوع مدیریت تغییر و مسائل مربوط به آن از قبیل ضرورت، الزامات، موانع، برنامه‌ریزی، اجرا و در نهایت تثبیت تغییر به ارائه راه‌کارهایی در این زمینه می‌پردازد.

روش پژوهش

روش انجام پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است. نگرش نسبت به ابعاد مدیریت تغییر، می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای زیادی باشد. در تحقیق حاضر پژوهشگر مایل است دریابد که آیا تعلق به یک جامعه سازمانی معین (مدیر، هیئت علمی و دانشجو) می‌تواند عامل اختلاف در نظرات افراد نسبت به ابعاد مدیریت تغییر باشد؟ جامعه آماری شامل ۸۴ مدیر گروه آموزشی، ۴۲۰ عضو هیئت علمی و دانشجو و ۳۵۰ دانشجوی (کارشناسی ارشد و دکتری) تربیت‌بدنی واحدهای

دانشگاه آزاد اسلامی سراسر ایران بود. نمونه آماری با استفاده از روش طبقه‌ای و براساس جدول نمونه‌گیری مورگان، شامل ۶۵ مدیر گروه، ۱۷۵ نفر عضو هیئت علمی و ۱۴۹ نفر دانشجوی بود. چون ملاک انتخاب آزمودنی‌ها، نوع عضویت آنها در گروه بود؛ بنابراین جنسیت مورد توجه قرار نگرفت (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع آزمودنی‌ها

جامعه آماری	تعداد کل جامعه آماری	تعداد پرسشنامه ارسالی	تعداد پرسشنامه برگشتی	در صد پرسشنامه برگشتی
مدیران	۸۴	۸۴	۶۵	٪۷۷/۳۸
اعضای هیئت علمی	۴۲۰	۲۵۲	۱۷۵	٪۶۹/۴۴
دانشجویان (تحصیلات تکمیلی)	۳۵۰	۱۸۰	۱۴۹	٪۸۲/۷۸
جمع	۸۵۴	۵۱۶	۳۸۹	٪۷۵/۳۸

از پرسشنامه ۲۸ سؤالی محقق ساخته نگرش به مدیریت تغییر، برای تعیین نگرش آزمودنی‌ها نسبت به میزان اجرای فعالیت‌های مربوط به مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت بدنی استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری از نوع لیکرت بود. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، از نظرات ۲۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزش (استادان دارای درجه دکتری یا دانشجوی دکتری با گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی) استفاده شد. برای اطمینان از پایایی، پرسشنامه بین ۵۰ نفر از آزمودنی‌ها، اجرا و ضرایب پایایی درونی از روش آماری آلفای کرونباخ ($\alpha=0/88$) و پایایی زمانی از روش بازآزمایی^۱ ($r=0/76$) محاسبه شد. از آمار توصیفی به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون‌های لوین (تجانس واریانس) و کولموگروف-اسمیرنوف (طبیعی بودن توزیع) و اهداف تحقیق، از آزمون‌های t تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و مقایسه گروه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج تحقیق نشان داد ۳۴٪ مدیران گروه، ۴۷٪ اعضای هیئت علمی و ۳۰٪ دانشجویان (دکتر و کارشناسی ارشد) دارای گرایش تحصیلی مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی هستند. در بین آزمودنی‌های مدیر، ۲۸٪ دارای مدرک دکتر، ۱۱٪ دانشجوی دکتر و ۶۱٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از بین اعضای هیئت علمی ۱۳٪ دارای مدرک دکتر، ۷٪ دانشجوی

دکتر و ۸۰٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند و از بین دانشجویان، ۱۱٪ در مقطع دکترا و ۸۹٪ در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند. در بین آزمودنی‌های مدیر، ۲٪ دارای رتبه علمی استاد، ۱/۲٪ دانشیار، ۱۱/۴٪ استادیار، ۷۲٪ مربی بودند و از بین اعضای هیئت علمی، ۳٪ دانشیار، ۲۵٪ استادیار، ۸۵/۴٪ مربی بودند. ۴۱٪ کل آزمودنی‌ها کمتر از ۳۰ سال، ۴۲٪ در دامنه ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۴٪ در دامنه ۴۰ تا ۴۹ سال و در نهایت فقط ۳ درصد آنها بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند.

۱۱٪ مدیران گروه، ۶٪ اعضای هیئت علمی و ۹٪ دانشجویان اظهار نموده‌اند که دوره یا کارگاهی با عنوان مدیریت تغییر را گذرانده‌اند و در نگاهی کلی، ۹۲٪ از جامعه آماری، هیچ دوره یا کارگاهی با عنوان مدیریت تغییر نگذرانده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. وضعیت گذراندن دوره یا کارگاه مدیریت تغییر بر حسب فراوانی و درصد

آزمودنی‌ها	مدیر گروه		عضو هیئت علمی		دانشجو		کل
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
پاسخ آزمودنی‌ها	۷	۱۱٪	۱۰	۶٪	۱۳	۹٪	۳۰
بلی	۵۸	۸۹٪	۱۶۵	۹۴٪	۱۳۶	۹۱٪	۳۵۹
خیر	۶۵	۱۰۰٪	۱۷۵	۱۰۰٪	۱۴۹	۱۰۰٪	۳۸۹
جمع							

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع نظرات آزمودنی‌ها و آزمون لوین برای تعیین تجانس واریانس توزیع نگرش آزمودنی‌ها در خصوص مدیریت تغییر، نتیجه‌گیری شد که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق استفاده کرد (جدول‌های ۳ و ۴).

جدول ۳. شاخص نرمال بودن توزیع نگرش آزمودنی‌ها در خصوص مدیریت تغییر

شاخص آماری	مدیران	هیئت علمی	دانشجویان	جمع سه گروه
N	۶۵	۱۷۵	۱۴۹	۳۸۹
K-S	۰/۸۰۰	۱/۱۳۱	۱/۱۰۰	۱/۲۸۷
P	۰/۵۴۴	۰/۱۵۵	۰/۱۷۸	۰/۰۷۳

جدول ۴. تجانس واریانس نمرات مربوط به نگرش به مدیریت تغییر بین سه گروه مدیر، هیئت علمی و دانشجو

شاخص آماری	آزمون لوین	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	P
متغیر	۱/۱۲۴	۲	۳۸۶	۰/۳۲۶
نگرش نسبت به مدیریت تغییر				

به منظور توصیف نگرش آزمودنی‌ها نسبت به اعمال مدیریت تغییر توسط مدیران گروه، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. با توجه به مقدار آماره آزمون و سطح معنی‌داری محاسبه شده ($P < 0/05$)، فرضیه برابری میانگین‌ها ($M_{obs} = M_{cri} = 3$) پذیرفته نمی‌شود و چون اختلاف میانگین نمرات مدیران در جهت مثبت است، می‌توان گفت نگرش مدیران نسبت به اعمال مدیریت تغییر بیش از حد مورد انتظار است. در اعضای هیئت علمی و دانشجویان، اختلاف میانگین در جهت منفی است و از سطح مورد انتظار کمتر است، در نتیجه می‌توان گفت نگرش اعضای هیئت علمی و دانشجویان نسبت به اعمال مدیریت تغییر توسط مدیران گروه، کمتر از حد مورد انتظار است (جدول ۵).

جدول ۵. نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای مربوط به نگرش آزمودنی‌ها نسبت به ابعاد مدیریت تغییر

آماره متغیر	گروه	میانگین مشاهده شده و SD	میانگین مورد انتظار	تفاضل میانگین-ها	df	t	P
نگرش به مدیریت تغییر دانشجویان	مدیران	۴/۱۸±۰/۳۷۹	۳	۱/۱۸	۶۴	۲۵/۱۷	<0/001
	هیئت علمی	۲/۴۸±۰/۷۷۷	۳	-۰/۵۲	۱۷۴	-۸/۷۳	<0/001
	دانشجویان	۲/۷۲±۰/۹۲۰	۳	-۰/۲۸	۱۴۸	-۳/۶۳	<0/001

به منظور مقایسه نگرش سه گروه (مدیران، اعضای هیئت علمی، دانشجویان) نسبت به متغیر مورد نظر، از روش تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. با توجه به نتایج جدول ۶ ($F = 114/034$ و $\alpha = 0/05$) نتیجه‌گیری شد که آزمون در سطح معنی‌دار است و می‌توان با سطح اطمینان ۹۵٪ گفت بین نگرش مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان نسبت به میزان اعمال مدیریت تغییر توسط مدیران اختلاف معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر نوع عضویت در گروه بر نوع نگرش نسبت به اعمال مدیریت تغییر توسط مدیران گروه، تأثیر معنی‌داری دارد. برای یافتن مرکز اختلاف، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۷ آمده است.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه در مورد مقایسه نگرش افراد نسبت به ابعاد مدیریت تغییر

منبع تغییرات	آماره	مجموع مربعات ss	df	میانگین مربعات ms	F	P
بین گروه‌ها		۱۴۱/۵۱۱	۲	۷۰/۷۵۵	۱۱۴/۰۳۴	<0/001
درون گروه‌ها		۲۳۸/۲۶۲	۳۸۴	۰/۶۲۰		
جمع		۳۷۹/۷۷۳	۳۸۶			

جدول ۷. نتایج آزمون توکی برای یافتن محل اختلاف میانگین‌ها

P	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	آماره
			گروه‌ها
<۰/۰۰۱	۰/۱۱۴	۱/۷۰۱	مدیران گروه- اعضای هیئت علمی
<۰/۰۰۱	۰/۱۱۷	۱/۴۶۱	مدیران گروه- دانشجویان
=۰/۰۰۷	۰/۰۸۸	۰/۲۴۰	اعضای هیئت علمی- دانشجویان

همان‌طور که مقادیر ستون سطح معنی‌داری آزمون نشان می‌دهد، با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که بین میانگین نگرش هر سه دسته نسبت به ابعاد مدیریت تغییر توسط مدیران گروه، در مقایسه‌های دو به دو، اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سطح تحصیلات از عوامل بسیار مهم در حرکت به سوی استفاده از منابع و علوم مرتبط با حوزه فعالیت هر رشته علمی است. اطلاعات توصیفی در مورد میزان تحصیلات آزمودنی‌ها نشان داد در بین آزمودنی‌های مدیر و اعضای هیئت علمی، درصد کمی دارای مدرک دکتری بودند که وضعیت مطلوبی نیست و در مقایسه با گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی میزان بسیار پایینی است. پیامد این وضعیت، پایین بودن افراد با مرتبه علمی استادیار به بالا در گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد است؛ بنابراین توجه بیشتر به ارتقای سطح علمی و تحصیلی اعضای هیئت علمی ضرورت پیدا می‌کند.

در نگاهی کلی، بیش از ۹۰ درصد جامعه آماری تحقیق، هیچ دوره یا کارگاهی با عنوان مدیریت تغییر نگذرانده‌اند. این در حالی است که نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند ایجاد برنامه‌های آموزشی برای عاملان فرآیند تغییر ضروری است (۱۷). نتایج تحقیق، این نگرانی را ایجاد می‌کند که آنان تخصص و تبحر کافی برای ایجاد تغییرات متناسب با مقتضیات قرن معاصر را ندارند و برای حل این مسئله باید مدیریت تغییر را به آنها آموزش داد تا آمادگی لازم را برای اعمال تغییر داشته باشند.

به‌منظور بررسی نگرش آزمودنی‌ها نسبت به میزان اعمال مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت بدنی، نگرش آنها در مورد میزان درک، برنامه‌ریزی، اجرا و تثبیت تغییر توسط مدیران گروه، بررسی شد. نتایج نشان داد نگرش مدیران نسبت به مدیریت تغییر بیش از حد مورد انتظار است، ولی نگرش اعضای هیئت علمی و دانشجویان، کمتر از حد مورد انتظار است. با استفاده از روش مقایسه دو به دو گروه‌ها می‌توان گفت بین نگرش هر سه دسته نسبت به اعمال

مدیریت تغییر در گروه‌های تربیت‌بدنی، اختلاف معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های هنسان^۱ (۱۹۹۹) که نشان داد اعضای هیئت علمی دانشگاه در رهبری تغییر درگیر نمی‌شوند و حتی در مقابل آن مقاومت می‌کنند (۱۸). نتایج تحقیق صفرنگلو (۱۳۸۴) که نشان داد در مدارس متوسطه تهران مدیریت تغییر اعمال نمی‌شود و بین دیدگاه مدیران و معلمان در این زمینه تفاوت وجود دارد (۱۹)؛ بنابراین، یافته‌های تحقیق حاضر، با نتایج تحقیقات آنها هم‌خوانی دارد. حنیفی (۱۳۸۵) در تحقیقی، با بررسی عملکرد مدیران ارشد در برنامه‌های تغییر، بیان می‌کند مدیرانی که بانی تغییر در سازمان می‌باشند، اشتباهاتی چون قطع ارتباط از فرآیند تغییر، قصور در ایجاد اتحاد بین افراد برای پشتیبانی از برنامه تغییر، راه‌اندازی برنامه تغییر دیگر بلافاصله پس از شروع برنامه‌های جدید و دست کم گرفتن مقاومت افراد در برابر تغییر، مرتکب می‌شوند (۱). با توجه به این اختلاف نظر بین دیدگاه مدیران گروه با استادان و دانشجویان، احتمال وجود این اشتباهات بعید به نظر نمی‌رسد.

یکی از دلایل شکست سازمان‌ها، عدم تطابق و سازگاری جهت‌گیری استراتژی با محیط خارجی است. نتایج تحقیق سینیته نشان داد نگرش متمایل به تغییر و نگرش مقاوم نسبت به تغییر دو نقطه انتهایی یک پیوستار را در نگرش به تغییر تشکیل می‌دهند (۴). امروزه تمام دانشگاه‌های دنیا نیازمند آن هستند که با تغییرات آموزشی و اجتماعی سازگار شوند و در طول دهه‌های اخیر، بخش آموزش عالی تغییرات زیادی را تجربه کرده است (۲۰). مدیران نقش مهمی در گرایش معلمان به سوی تغییر دارند (۵). رفتار آنها تأثیر زیادی بر معلمان دارد و تغییرات مؤثر در مراکز آموزشی فقط با همکاری تنگاتنگ مدیران و معلمان امکان‌پذیر است (۲۱). به دلیل اهمیت فرآیند تغییر موفق، مدیران باید مهارت‌های ضروری را داشته باشند و معلمان نیز از مدیرانشان در تمام مراحل فرآیند تغییر حمایت کنند (۲۲).

تغییر معنادار در دانشگاه‌ها زمانی اتفاق می‌افتد که عواملان تغییر مانند مدیران و استادان، خود را در آن ذی‌نفع بدانند؛ بنابراین درک ابعاد انسانی هنگام اعمال تغییرات، عاملی کلیدی برای انسجام اثربخش تغییرات هدف‌دار است (۲۳). حنیفی به نقل از کابانوف^۲ بیان می‌کند مؤسسات دانشگاهی که با ارزش‌هایی مانند کار تیمی، مشارکت، تعهد و سطوح بالای شایستگی پیوستگی دارند، با اشتیاق به استقبال تغییر می‌روند، ولی دانشگاه‌هایی که دارای فرهنگ سازمانی نخبه‌گرایی، شایسته‌سالاری یا ساختارهای ارزشی رهبری هستند نگرشی منفی نسبت به تغییر دارند (۱).

1. Hanson
2. Kabanof

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود اهمیت مدیریت تغییر و مهارت‌های مرتبط آن از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همایش‌های علمی، آموزش داده شود. برای ارتقای عملکرد مدیران در برابر تغییر و مؤلفه‌های اصلی آن، سیاست‌های جدیدی اتخاذ و به صورت عملی تدوین و اجرا شود. مدیران تشویق شوند تا از استراتژی مدیران موفق تغییر در دانشگاه‌ها الگوبرداری کنند و شایسته است مدیران گروه به دیدگاه اعضای هیئت علمی و دانشجویان درباره مدیریت تغییرات در گروه‌های آموزشی نیز توجه کنند.

منابع:

۱. حنیفی، فریبا، ۱۳۸۵، مروری بر مدیریت تغییر و ارائه مدلی برای اعمال آن در سازمان. تدبیر، ۱۰۴.
۲. خان مختاری، بهرام، (۱۳۸۶). «مدیریت تغییر: اندیشیدن قبل از انجام دادن». تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
3. Hersey, P., Blanchard. (1986). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice-Hall
4. Cinite, I. (2006). Measurement of perceived organizational readiness for change and employees' attitudes toward change in the public sector, Ph.D. dissertation, Carleton University, Canada
5. Taylor, A. (2006). Self-regulation, strategic leadership and organization change, Journal of Organization Change Management, 19 (4): 457-470.
۶. ابیلی، خدایار، (۱۳۸۲). «مدیریت تغییر». چاپ اول، تهران: انتشارات سارگل.
۷. امیرتاش، علی محمد، ۱۳۸۶، مقایسه توصیفی المپیادهای ۵، ۶ و ۷ به منظور ارائه راه کارهایی برای المپیادهای بعدی، طرح پژوهشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۸. سیارنژاد، جمشید، ۱۳۸۶، وضعیت آموزش، نیروی انسانی، امکانات، تأسیسات و بودجه برای ارائه درس تربیت بدنی عمومی در واحدهای دانشگاه آزاد. حرکت، ۳۱: ۴۳-۵۵.
۹. علیزاده، محمد حسین، ۱۳۸۰، بررسی مشکلات شغلی فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. حرکت، ۱۳.
۱۰. کوزه‌چیان، هاشم، ۱۳۷۳، ارزیابی کمی و کیفی مدرسان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور، گروه تربیت بدنی دانشگاه تربیت مدرس.

۱۱. بهلکه، طاهر، ۱۳۸۷، مقایسه نگرش دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان نسبت به کیفیت واحدهای تربیت بدنی عمومی او ۲، طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان.
12. Bovalino, J.W. (2007). The role of the principal in the change process: The road to inclusion. Ed.D., University of Pittsburgh, Pittsburgh. (AAT 3270099).
۱۳. کبیری، قاسم، (۱۳۸۳). «مدیریت رفتار سازمانی». تهران: انتشارات دانشگاه آزاد.
14. Kelso, p. (2005). Change mangement- Bridging the communication gap.
15. Neckline, J.A. (1999). Measuring perception of leadership in a time of organizational change. unpublished M.A. dissertation, Royal Roads University.
۱۶. مظفری، سید امیر احمد، ۱۳۸۱، توصیف نگرش و گرایش مردم نسبت به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در جمهوری اسلامی ایران، برنامه ملی تحقیقات، دانشگاه تربیت معلم.
۱۷. اکبری، حسین، (۱۳۸۶). «رقص تغییر». تهران: انتشارات گروه پژوهشی صنعتی آریانا، ص. ۱۵.
18. Hanson, L.D. (1999). Restructuring academic programs: faculty leadership in effective organizational change. unpublished Doctoral Dissertation, Seattle university.
۱۹. صفریگلو، آزاده، ۱۳۸۴، بررسی مدیریت موجود در مدارس متوسطه دولتی دخترانه شهر تهران از دیدگاه مدیران و معلمان و مقایسه آن با شاخص‌های مدیریت تحول، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
20. Waterhouse, S. (2005). The power of e-learning: The essential guide for teaching in the digital age. Boston: Pearson Education
21. Dixon, V.D. (1991). A study of change: Principals as facilitators and teachers as implementors during year one of an innovation. Ed.D., Columbia University Teachers College (AAT 9210531).
22. Havlik, K.M. (2007). Leadership, learning and school change: the elementary principal's role in teacher professional development. Dissertation, The Graduate School of the University of Wisconsin, Madison.
23. Chao, S. (2005). Relationship between followers' perception of organizational change and followers' desired leadership behaviors. Doctoral Dissertation, Our Lady of the Lake University, San Antonio (UMI no 3185111).