

## دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه شهرستان شیراز

نوشته: زهرا شیخ‌نظامی

یکی از عمده‌ترین مسائل مدیران آموزشی، توجه به حفظ سلامت جسمی و روحی آنان است. پژوهش در این زمینه یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه محققان مدیریت است. تحقیق حاضر به منظور مقایسه توجه به سلامت جسمی و روانی در میان مدیران دبیرستان‌های پسرانه و دخترانه شهرستان شیراز انجام شده و به بررسی تأثیر متغیرهایی چون جنس، تخصص و تجربیات حرفه‌ای مدیران بر کوشش در حفظ سلامتی پرداخته است و در نهایت، به این سؤال که "آیا رابطه‌ای بین سنوات خدمت مدیر و توجه به حفظ سلامتی او وجود دارد یا خیر"، پاسخ داده است.

محقق برای انجام این پژوهش پس از مرور و دقت در منابع مطالعات پیشین، پرسشنامه‌ای تهیه کرده است. روایی مقیاس پرسشنامه به کار گرفته شده را نیز به وسیله استادان و دانشجویان کارشناسی‌ارشد مدیریت و با استفاده از روش همسانی درونی به دست آورده و پایایی آن را هم از طریق

بازآزمایی و آلفا کرانباخ\* محاسبه کرده است. داده‌ها را نیز برحسب مورد با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل، رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسن مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و نتایج زیر را به دست آورده است:

الف. مدیران مرد بیش از مدیران زن در حفظ سلامت جسمی و روانی خود کوشا هستند و این تفاوت معنی‌دار است.

ب. تفاوت معنی‌داری میان مدیران متخصص و مدیران غیرمتخصص از نظر توجه به حفظ سلامت جسمی و روانی وجود ندارد.

پ. میان تجربیات حرفه‌ای مدیران (سنوات خدمت) و توجه به حفظ سلامت رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

ت. متغیرهای جنس، تخصص، تجربه و توجه به حفظ سلامت، به صورت ترکیبی، نشان می‌دهد که تنها میان متغیر جنس و توجه به حفظ سلامت رابطه معنی‌دار بوده است.

سرکار خانم زهرا شیخ‌نظامی بر حاصل این تجارب، مقاله حاضر را تهیه کرده و در اختیار فصلنامه قرار داده است که به این وسیله از نامبرده قدردانی می‌شود.

فصلنامه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

# مقایسه حفظ سلامت جسمی و روانی در میان

## مدیران دبیرستانهای دخترانه و پسرانه شهرستان شیراز

---

نوشته: زهرا شیخ نظامی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رساله جامع علوم انسانی

مقدمه

در زندگی شغلی مدیران آنچه بیش از همه محسوس است، فشار کار زیاد و کمی وقت و منابع است. اگر فشار زیاد برای مدتی طولانی وارد شود، انرژی فرد تحلیل می‌رود؛ عدم اطمینان و اضطراب پیش می‌آید؛ فشار به نگرانی روحی می‌انجامد و نگرانی روحی در برخی موارد منجر به بیماری‌های مزمن و حتی مرگ می‌شود (۱).

مدیران بیش از سایر افراد در معرض حوادث فشارزا قرار دارند؛ بنابراین لازم است مراقب وضع جسمی و روانی خود باشند و راه‌های مقابله با فشار روحی را بشناسند. مدیران اثربخش با دقت بیش‌تر در برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت زمان سعی در کاهش فشارهای روانی خود دارند. مطالعات نشان داده است که مدیران موفق در امر حفظ سلامت، همه‌ساله معاینات کامل پزشکی را از نظر آزمایش‌های مربوط به قند، چربی خون، بیماری‌های قلبی و ... به عمل می‌آورند؛ زیرا به این نکته توجه دارند که بسیاری از بیماری‌ها در بدو امر قابل درمان است (۲).

زنان شاغل، به‌ویژه مدیران زن، وظیفه‌ای مضاعف دارند. آنان چنانچه مدیریت زمان را به‌خوبی اعمال نمایند، چاره‌ای جز تحمل ندارند؛ اما با این تحمل، خود را قربانی می‌کنند. فشار کار از عوامل فرسودگی است که در نهایت فرد را از نظر بدنی و فکری از پای در می‌آورد (۳). توجه به حفظ سلامت جسمی و روحی یکی از عمده‌ترین مسائل مدیران آموزشی است؛ بنابراین پژوهش در این زمینه یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه محققان مدیریت به شمار می‌رود. در این راستا به منظور مقایسهٔ توجه به امر سلامت جسمی و روانی در میان مدیران پسرانه و دخترانه دبیرستان‌های شهرستان شیراز، تحقیقی انجام شده است. این تحقیق همچنین اثر متغیر تخصص را بر کوشش در حفظ سلامتی می‌سنجد و در نهایت، به این سؤال که "آیا رابطه‌ای بین سنوات خدمت مدیر و توجه به حفظ سلامت او وجود دارد یا خیر" پاسخ می‌گوید.

### مطالعات و پژوهش‌های پیشین پیرامون توجه به حفظ سلامت

سازمان بهداشت جهانی، سلامتی را چنین تعریف کرده است: "سلامتی وضعیت خوب جسمی - روانی افراد و نیک بودن جامعه است" (۴).  
نوائی‌نژاد در خصوص سلامت روان چنین می‌گوید: «سلامت روان یعنی بیداری و رهایی استعداد‌های فرد برای از قوه به فعل رساندن و تحقق بخشیدن به توانایی‌های خویش و یافتن معنای ژرف‌تر در زندگی» (۵).

پنج ابعاد سلامت روان را در چهار مقولهٔ زیر خلاصه کرده است:

الف. ثبات اصولی در مقابل احساساتی شدن غیر اصولی؛

ب. استقلال هوشمندانه در مقابل وابستگی بدون تفکر؛

پ. عشق و محبت در مقابل سردی و بی‌تفاوتی؛

ت. آسودگی و آرامش در مقابل اضطراب و بدبینی (۶).

استفادهٔ صحیح نکردن از نیروی جسمی موجب می‌شود که جسم فرد زودتر فرسوده شود و ظاهرش نامناسب گردد. بر مدیران و به‌خصوص مدیران آموزشگاه‌ها لازم است که از سلامت جسم و روان خود مراقبت کنند تا احساس فرح و شادمانی نمایند (۷)؛ عوامل فشارزا را بشناسند و از آن پرهیز کنند یا آن را تقلیل دهند.

لاکت عوامل فشارزا را به شش دسته تقسیم می‌نماید: کار، مردم، زمان، محیط، زندگی در خانه و شخصیت.

کار: عدم اشتغال یا نبودن کار موجب اضطراب می‌شود؛ همچنین کار زیاد نیز این حالت را پدید می‌آورد.

مردم: ازدحام زیاد و تنهایی مفرط هر یک موجب استرس می شوند.  
 زمان: همواره در حال شتاب بودن، کوتاهی در برنامه ریزی و تعدد بحران‌ها موجب فشار  
 عصبی می شوند.

محیط: سروصدا در خانه و در محل کار دو عامل مهم تحریک عصبی هستند.  
 زندگی در خانه: مرگ همسر، طلاق، زندانی شدن و جدایی از عوامل مهم فشارهای عصبی  
 هستند که زندگی عادی خانوادگی را به هم می ریزند.

شخصیت: روان‌شناسان افراد را به دو نوع شخصیت «الف» و «ب» تقسیم‌بندی کرده‌اند. نوع  
 «الف» مردمی رقابت جو هستند که مستعد فشارهای عصبی و روانی و به‌خصوص  
 مستعد حمله قلبی می باشند. دارندگان شخصیت نوع «ب» افرادی آرام‌تر و ساده گیرتر  
 هستند و بهتر با فشارهای روانی کنار می آیند (۸).

والش تغییر و تحول، موفقیت، فشار کاری و کاهش یا افزایش مسؤولیت را نیز از عوامل فشارزا  
 می‌داند و خستگی، سردرد، افزایش ضربان قلب، بالا رفتن فشار، تنگی نفس، افسردگی،  
 ناراحتی‌های پوستی، عدم تمرکز و احساس بدخلقی را از عوارض متعدد فشار محسوب  
 می‌کند (۹).

مدیران به سبب مسؤولیتی که در مشاغل خود دارند، بیش از دیگران در معرض حوادث  
 استرس‌زا قرار دارند؛ پس باید بیش تر مراقب وضع عصبی خود باشند و با فشارهای عصبی مقابله  
 کنند. هرچند راه‌های مقابله با فشار روانی در مورد افراد گوناگون با یکدیگر تفاوت دارد، اما به  
 برخی از آنها که برای مدیران و کارکنان سازمان‌ها مفید است، اشاره می‌شود: شناخت موقعیت،  
 تجربه کار، استراحت، پرهیز از اشتغال به چند کار و هدف‌گرا بودن.

- شناخت موقعیت: چنانچه مدیران قبل از شرکت در هر جلسه به ارزیابی موقعیت بپردازند،  
 می‌توانند با آگاهی از وضع موجود از بروز فشار روانی جلوگیری کنند.

- تجربه در کار: در تحقیقات انجام شده مشخص گردیده که افراد کم تجربه بیش از افراد باتجربه  
 دچار فشار می‌شوند؛ بنابراین به مدیران جوان توصیه می‌شود که در زمینه کاری خود بیش تر  
 مطالعه و تعمق نمایند.

- استراحت: در اکثر سازمان‌ها ساعات ویژه‌ای برای رفع خستگی منظور شده است.

- پرهیز از اشتغال به چندکار: اغلب دیده می‌شود که مدیران سازمان‌ها برای کسب درآمد بیش تر  
 به چند کار می‌پردازند و اشتغال فکری به چند کار، به‌خصوص اگر در زمینه‌های مختلف باشند،  
 موجب افزایش فشار روانی و نگرانی آنها می‌شود.

- هدف‌گرا بودن: انسان فعال و هدف‌جو برای زندگی خود تلاش می‌کند و تلاش در جهت هدف  
 از شدت فشار روانی می‌کاهد (۱۰).

حال این پرسش مطرح می‌شود که مشخصات کلی و قابل قبول یک مدیر، سرپرست و مسؤول خانواده یا یک شهروند سالم چیست؟ هنوز پاسخ «قطعی» به این سؤال در دست نیست و هر یک از علاقه‌مندان مباحث بهداشت و سلامت روان از دیدگاه خود این موضوع را بررسی کرده‌اند. اما در یک جمع‌بندی که مورد قبول بیش‌تر صاحب‌نظران است، می‌توان برای فردی که دارای سلامت روانی است، ویژگی‌های زیر را برشمرد:

- از استقلال فردی خود باخبر است.
- زندگی را زیبا می‌بیند و در مشکلات گرفتار نومیدی نمی‌شود.
- از زندگی، بیش‌تر راضی است و کمتر احساس نگرانی می‌کند.
- عهده‌دار زندگی خود است.
- خود و دیگران را دوست دارد.
- بد و خوب خود را قبول دارد.
- آشفتگی و ناراحتی خود را به نحوی بروز می‌دهد که برای جامعه قابل قبول باشد.
- توانایی کنترل خشم خود را دارد.
- در میان جمع و در تنهایی احساس شادی می‌کند.
- آنچه را هست قبول می‌کند و در عین حال برای خواسته‌های خود تلاش می‌کند.
- می‌کوشد به نحوی با ناسازگاری‌ها و تناقض‌ها مقابله کند.
- دیگران و به‌خصوص افراد پایین‌تر از خود را تحقیر نمی‌کند.
- در میان دیگران هست، اما ماهیت شخصیت خود را حفظ می‌کند.
- پرتوقع نیست.
- بذله‌گو است، اما موجب آزار دیگران نمی‌شود.
- دیگران از دست، زبان، پندار و کردارش در امان هستند (۱۱).

مدیری که شخصیت سالم روانی دارد، یکی از گنجینه‌های سازمان است که چنانچه همراه با مهارت‌های شغلی سطح بالا باشد، مهم‌ترین عامل بالقوهٔ تحول و نوسازی و ادامهٔ حیات مؤثر بخش‌های تولیدی، خدماتی و آموزشی خواهد بود (۱۲).

فشارهای روانی سازمانی عبارتند از: تغییراتی که در محیط سازمان پدید می‌آید (مثل تغییر در گردش کار)، استفاده از تکنولوژی تازه، برپایی جلسات اداری، بحث‌های مالی و بودجه‌ای، کمی درآمد مؤسسه، قوانین و مقررات محدودکننده، تزلزل وضع سازمانی کارکنان، فشار کارمندان و فشار هیأت مدیره یا رؤسای سازمان بر مدیر. عصر کنونی عصر فشار روانی نامیده می‌شود (۱۳). ویتلی برای جلوگیری از فشارهای روحی توصیه می‌کند که مدیران در سمینارها و سخنرانی‌های علمی مربوط به سلامت جسم و روان شرکت نمایند؛ در برنامهٔ روزانهٔ خود تنوع ایجاد کنند؛ در

کنار گل‌ها قدم بزنند؛ برای رفتن به سرکار گاه به گاه از مسیر جدید حرکت کنند؛ در هر ۲۴ ساعت ۳۰ دقیقه را وقف خود کنند؛ متوجه تغذیه خود باشند و از غذاهای ساده، سبزی‌ها، میوه‌ها و گوشت استفاده کنند (۱۴). مدیران باید توجه داشته باشند در صورتی که همه شرایط در دو مدیر یکسان باشد، اما یکی سالم‌تر از دیگری باشد، مدیر سالم به طور اثربخش‌تر عمل می‌کند (۱۵). مدیران زن به دلیل وظایف مضاعفی که دارند، نسبت به مدیران مرد فشار کاری بیش‌تری را تحمل می‌کنند؛ در صورتی که فشار از عوامل فرسودگی است. از این رو لازم است مدیران زن بیش از مدیران مرد مراقب حفظ سلامت جسمی و روانی خود باشند.

## روش پژوهش

### الف. جامعه آماری تحقیق

کلیه مدیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه شهرستان شیراز که در سال تحصیلی ۷۵-۷۶ به مدیریت دبیرستان اشتغال داشته‌اند و مطابق آمار اجمالی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس ۱۵۸ نفر هستند، جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. به علت محدود بودن افراد جامعه آماری (۱۵۸ مدیر) نمونه آماری این پژوهش برابر جامعه آماری انتخاب گردید. در مجموع، ۱۵۲ مدیر به پرسشنامه پاسخ دادند؛ اما پنج پرسشنامه به‌موقع دریافت نشد و یک پرسشنامه نیز به دلیل ناقص بودن منظور نگردید.

### ب. ابزار تحقیق

● مراحل مختلف تهیه ابزار اندازه‌گیری: *رتال جامع علوم انسانی*  
برای تهیه مقیاس، تعدادی از مطالب مطرح شده در مورد سلامت که در کتاب‌های مختلف مثل کتاب‌های «مدیریت اثربخش» لاکت (۱۳۷۳) و کتاب «راهنمای مهارت‌های مدیریت» استوارت (۱۹۸۷) آمده است، انتخاب گردید و برای تعیین روایی مقیاس مراحل زیر انجام گرفت:

مرحله اول: عبارت‌های مقیاس در اختیار چند تن از استادان دانشکده علوم تربیتی و نیز دانشجویان کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا عبارت‌های نامربوط را مشخص کنند. بررسی نظرهای پاسخ‌دهندگان نشان داد که بیش‌تر آنها در مورد درستی و مرتبط بودن عبارت‌ها اتفاق نظر دارند.

مرحله دوم: مقیاس مقدماتی در اختیار تعدادی از مدیران دبیرستان‌های شیراز قرار داده شد تا عبارت‌هایی را که درک آن یکسان نبود، مشخص کنند.

مرحله سوم: به منظور حذف گویه‌های نامناسب، تعداد ۳۶ مدیر به صورت تصادفی انتخاب شد و مقیاس مقدماتی در اختیار آنان قرار گرفت تا پس از گرفتن توضیحات لازم، به آنها پاسخ گویند. طبقات پنج‌گانه پاسخ عبارتند از: ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ که بیش‌ترین نمره هر گویه ۵ و کمترین نمره هر گویه ۱ می‌باشد. پس از جمع‌آوری ابزار اندازه‌گیری و استخراج داده‌ها، از روش تحلیل گویه‌ها استفاده شد. به عبارت دیگر، محاسبه ضرایب همسانی درونی (به عنوان شاخص روایی) گویه‌ها از طریق احتساب ضریب همبستگی هر گویه با نمره کل پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، توسط کامپیوتر انجام شد و گویه‌هایی که ضریب همبستگی معنادار نداشتند، حذف گردید.

برای احراز اطمینان از پایایی مقیاس، از روش بازآزمایی استفاده شد. پس از گذشت ۲۵ تا ۳۰ روز، بار دیگر مقیاس در اختیار همان ۳۶ مدیر از گروه مورد مطالعه قرار گرفت و پس از تکمیل به وسیله آزمودنی‌ها و استخراج داده‌ها، ضریب همبستگی میان دو مرحله اجرا محاسبه گردید. ضریب همبستگی به دست آمده (ضریب پایایی) برابر ۰/۸۴ بود که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود.

ب. نحوه اجرای پرسشنامه و جمع‌آوری اطلاعات:

برای جلب همکاری مدیران، مطالبی درباره اهمیت و کاربرد این پژوهش بیان شد. پس از آن، حدود ۵۰٪ پرسشنامه‌ها تکمیل شد و به دلیل این که کلیه آزمودنی‌ها در جلسه حضور نداشتند، به سراغ سایر مدیران رفته پس از بیان هدف تحقیق، پرسشنامه‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. نکته قابل توجه این که ۹۶/۸۳ درصد مدیران پرسشنامه را به موقع بازگرداندند. علت انتخاب پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات این بود که به سبب پراکندگی آزمودنی‌ها، امکان مصاحبه، مشاهده و سایر روش‌ها برای محقق وجود نداشت.

### یافته‌های پژوهش

گروه مورد مطالعه ۱۵۲ تن از مدیران دبیرستان‌های شیراز بودند که در سال تحصیلی ۷۵-۷۶ به امر مدیریت اشتغال داشتند. از این تعداد ۷۶ نفر زن و ۷۶ نفر مرد بودند. فراوانی و درصد کل هر گروه با توجه به جنس و تخصص مدیران در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. مدیر متخصص در این پژوهش به فردی اطلاق می‌شود که مدرکی مانند کارشناسی، کارشناسی ارشد یا معادل آنها در رشته مدیریت آموزشی یا یکی از گرایش‌های علوم تربیتی که حاوی درس‌های مدیریتی (روان‌شناسی تربیتی، مشاوره و راهنمایی، آموزش پیش‌دبستانی و دبستانی) است، دارد. در غیراین صورت در گروه مدیران غیرمتخصص قرار می‌گیرد.



جدول شماره ۱- فراوانی و درصد گروه مدیران مورد مطالعه برحسب جنس و تخصص

جمع		غیرمتخصص		متخصص		متغیر
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵۰	۷۶	۳۲/۸۹	۵۰	۱۷/۱۱	۲۶	زن
۵۰	۷۶	۳۲/۲۴	۴۹	۱۷/۷۶	۲۷	مرد
۱۰۰	۱۵۲	۶۵/۱۳	۹۹	۳۴/۸۷	۵۳	جمع

نتایج مندرج در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که هیچ یک از مدیران، مدرک کمتری از فوق‌دیپلم نداشته‌اند. همچنین ۲۶/۳ درصد از مدیران، فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی بوده‌اند و سایر گرایش‌های علوم تربیتی ۸/۶ درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۲- خصوصیات آماری آزمودنی‌ها

درصد	تعداد	متغیر
		تحصیلات:
۹/۲	۱۴	فوق‌دیپلم
۷۷/۶	۱۱۸	لیسانس
۱۳/۲	۲۰	بالا‌تر از لیسانس
		نوع مدرک:
۲۶/۳	۴۰	مدیریت آموزشی
۸/۶	۱۳	سایر گرایش‌های علوم تربیتی
۶۵/۱	۹۹	سایر رشته‌ها
		وضعیت تأهل:
۱۴/۹	۲۲	مجرد
۸۵/۱	۱۲۶	متاهل
		سنوات خدمت:
۳/۳	۵	۵-۱ سال
۸/۶	۱۳	۱۰-۶ سال
۲۴/۳	۳۷	۱۵-۱۱ سال
۲۲/۴	۳۴	۲۰-۱۶ سال
۲۰/۴	۳۱	۲۵-۲۱ سال
۲۱	۳۲	۳۰-۲۶ سال

در مجموع، ۳۴/۹ درصد مدیران، متخصص (فارغ‌التحصیلان گرایش‌های علوم تربیتی) و ۶۵/۱ درصد آنان، غیرمتخصص (فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌ها) بودند. از نظر وضعیت تأهل ۱۴/۹ درصد مدیران مجرد و ۸۵/۱ درصد آنان متأهل بوده‌اند. میانگین سنوات خدمت (تجربیات حرفه‌ای) مدیران آموزشی برابر ۱۸ سال است.

در جدول شماره ۳، میان مدیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه از نظر توجه به حفظ سلامت مقایسه‌ای انجام گرفته است. روش آماری مورد استفاده در این قسمت، آزمون t گروه‌های مستقل می‌باشد. در ضمن، حفظ سلامت براساس گزارش فرد از وضعیت خود در پرسشنامه اندازه‌گیری شده است.

جدول شماره ۳- مقایسه میانگین‌های توجه به امر سلامت در میان مدیران

دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه

متغیر	میانگین زنان	میانگین مردان	انحراف معیار زنان	انحراف معیار مردان	ارزش t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
حفظ سلامت جسم و روان	۲۱/۷۱	۲۴/۱۷	۵/۱۱	۵/۱۳	۲/۹۶	۱۵۰	۰/۰۰۴

همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، "جنس" در توجه به امر حفظ سلامت مؤثر است. به عبارت دیگر، مردان مدیر در امر توجه به حفظ سلامت خود کوشا تر هستند؛ اما زنان مدیر توجه کمتری به این امر دارند. این تفاوت در سطح ۰/۰۰۴ معنی‌دار است.

جدول شماره ۴، میانگین نمرات توجه به امر سلامت را در میان مدیران متخصص و غیرمتخصص نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴- میانگین نمرات توجه به امر سلامت در میان مدیران متخصص و غیرمتخصص

متغیر	میانگین متخصص	میانگین غیرمتخصص	انحراف معیار متخصص	انحراف معیار غیرمتخصص	ارزش t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
حفظ سلامت	۲۴/۴۳	۲۳/۲۱	۵/۶۳	۵/۰۴	۰/۸۷	۱۵۰	-

نتایج مندرج در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که میان مدیران متخصص و غیرمتخصص در امر توجه به حفظ سلامت جسمی و روانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به منظور بررسی رابطه میان سنوات خدمت مدیران و میزان توجه به امر سلامت از ضریب همبستگی پیرسن استفاده شد. نتایج این بررسی در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول شماره ۵- ضریب همبستگی میان سنوات خدمت و میزان توجه به سلامت

متغیر	میزان ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
توجه به امر حفظ سلامت	۰/۱۲	-

جدول شماره ۵ گویای این امر است که میان سنوات خدمت مدیران با میزان توجه به امر حفظ سلامت رابطه معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، سنوات خدمت مدیر بر امر توجه به حفظ سلامت تأثیری ندارد.

متغیرهای جنس، تخصص و تجربه حرفه‌ای مدیران با متغیر توجه به امر حفظ سلامت به صورت ترکیبی نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آن مؤید نتایج قبلی بود؛ یعنی تنها متغیر جنس و توجه به حفظ سلامت با هم رابطه داشتند و این رابطه در سطح  $0/004$  معنی‌دار بود و سایر متغیرها رابطه معنی‌داری نداشتند. نتایج این بررسی در جدول شماره ۶ آمده است.

جدول شماره ۶- بررسی ترکیبی متغیرها

سطح معنی‌داری	میانگین مجددورات	مجموع مجددورات	DF	رگرسیون
$P < 0/004$	۲۳۰/۰۵	۲۳۰/۰۵	۱	
	۲۶/۲۸	۳۹۴۲/۴۰	۱۵۰	

$$F = ۸/۷۵$$

$$\text{Signf } F = 0/004$$

## نتیجه‌گیری

همان‌گونه که قبلاً بیان شد، جنس بر امر توجه به حفظ سلامت تأثیر دارد؛ یعنی مردان مدیر نسبت به زنان مدیر بیش‌تر مراقب حفظ سلامت خود هستند. شاید یکی از دلایل این باشد که زنان وظایفی مضاعف دارند؛ آنها در برابر خانواده، خود را فراموش می‌کنند و همین خصلت را با خود

به محیط کار می‌آورند و در زندگی شغلی خود نیز چنین عمل می‌نمایند و در نهایت، از سلامتی خود غافل می‌مانند.

جدول شمارهٔ ۴، گویای این امر است که مدیران متخصص و غیرمتخصص در امر توجه به سلامت تفاوت معنی‌داری ندارند؛ در حالی که انتظار می‌رفت مدیران متخصص در این زمینه عملکرد بهتری داشته باشند. شاید از این قسمت بتوان دریافت مراکزی که به تربیت مدیران آموزشی همت گمارده‌اند، دانشجویان مدیریت را کمتر مجهز به دانش و اطلاعات مربوط به سلامت و بهداشت جسم و جان نموده‌اند.

براساس یافته‌های این پژوهش و مطالعات دیگران چنین به نظر می‌رسد که شاید لازم باشد درس‌هایی چون «بهداشت جسمی و روانی مدیران» به دروس دانشگاهی رشته‌های مدیریت و به‌خصوص مدیریت آموزشی اضافه شود.

همچنین دانشجویان مدیریت را به مسؤولیت‌های آتی خود آگاه گردانند؛ مهارت‌های لازم برای امر مدیریت را به آنها پیش از پیش آموزش دهند و درس‌های دانشگاهی را عینی‌تر و عملی‌تر نمایند تا آنها با فنون کار آتی خود بیش‌تر آشنا شوند و در نتیجه، در آینده دچار اضطراب و فشار کمتری گردند.

آموزش و پرورش نیز باید در برنامهٔ هفتگی مدیران، یکی دو ساعت را به ورزش آنان اختصاص دهد و آن را جزو ساعات کاری آنها منظور نماید.

پیشنادهای دیگری نیز به ترتیب زیر داده شده است:

- اردوگاه‌های تفریحی خاص مدیران کشور دایر شود.
- اردوهای تفریحی، سیاحتی و زیارتی برای مدیران برپا شود.
- شرح وظایف مشخص برای مدیران تدوین گردد و فراتر از آن از مدیران انتظار نرود.
- امور غیرمرتبط با وظایف مدیریت از حیطهٔ کاری آنان حذف شود.
- امکاناتی فراهم شود که حداقل سالی دو بار معاینات کامل پزشکی برای مدیران، به‌خصوص مدیران زن، انجام شود.
- تسهیلات خاصی برای مدیران - خاصه مدیران زن - فراهم آید؛ از جمله سرویس ایاب و ذهاب.
- در هر مدرسه جهت ایجاد تمرکز و آرامش فکری، اتاقی به مدیر اختصاص داده شود.
- مدیران تا حد امکان تفویض اختیار کنند.

بخشی از نتایج این پژوهش گویای این موضوع است که میان سابقهٔ خدمت مدیر و توجه به امر سلامت رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. یعنی مدیر از گذشت ایام تجربه‌ای مثبت برای حفظ سلامت خود به دست نمی‌آورد؛ بنابراین بهتر است با برقراری دوره‌های ضمن خدمت هدفدار بر

این مهم تأکید گردد و نحوه حفظ سلامت جسمی و روحی به آنان آموزش داده شود. آموزش و پرورش باید توجه کند که مدیر آموزشی در امر آموزش و پرورش نقش حیاتی دارد؛ مدیر کارگردان سینمای تعلیم و تربیت است (۱۶)؛ پس سلامت مدیر پیش‌نیاز موفقیت در امر مدیریت است.



شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱. لاکت، جان: مدیریت اثربخش، ترجمه سیدامین‌الله علوی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳.
۲. ویتلی، دنیس: روان‌شناسی پیروزی، رموز دهگانه موفقیت، ترجمه ع. شایق، انتشارات کویر، ۱۳۷۴.
3. Schwartz, E.B., R. A. Mackenzie, "Time Management Strategy for Women", Management Review, Vol, 66, No. 9. pp. 19-26, 1977.
4. Wright, H.B. MB FRCS. "Managing Your Health", In Stewart, D. M. (Ed). Handbook of Management Skills. USA: Gulf. (1987).
۵. نوایی‌نژاد، شکوه: ویژگی‌های شخصیت سالم در دانشجویان، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره نهم، شماره دوم، بهار ۱۳۷۳، ص ۵۵ - ۶۶.
۶. همان.
۷. منبع شماره ۲.
۸. منبع شماره ۱.
۹. والش، جان: حل‌المسائل مدیران، ترجمه معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، چاپ تابش، ۱۳۷۳.
۱۰. علوی، سیدامین‌الله: فشارهای عصبی و روانی در سازمان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۰، ص ۳۲ - ۴۷، ۱۳۷۲.
۱۱. ساعتچی، محمود: سلامت روانی گنجینه ناشناخته سازمان، مجله تدبیر، شماره ۲۲، ص ۳۹ - ۴۶، ۱۳۷۱.
۱۲. همان.
۱۳. منبع شماره ۱۰.
۱۴. منبع شماره ۲.
۱۵. منبع شماره ۱.
۱۶. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر: دیدگاهی درباره مدیریت مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲، ۱۳۷۵.