



مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان

ناصر بای

استادیار گروه تربیت بدنی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۸/۲۲

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان (۶۵۰ نفر) بود که بر حسب فرمول کوکران، ۲۴۲ نفر به شیوه تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از پرسش‌نامه‌های تبعیض در محیط کار پاسکوئه و ریچمن (۲۰۰۹) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد رابطه منفی و معنی‌داری بین ابعاد سه‌گانه تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری وجود دارد. در تحلیل رگرسیونی نیز، نتایج نشان داد تبعیض از سوی مدیریت ($\beta=-0/135$) و تبعیض سازمانی ($\beta=-0/227$) توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی را دارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تبعیض در محیط کار می‌تواند نقش مهمی در کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی ایفا نمایند.

واژه‌های کلیدی: تبعیض، سازمان، مدیریت، معلمان، همکاران.

مقدمه

با توجه به اهمیت نیروی انسانی می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی به‌استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد (راهامان^۱، ۲۰۱۲). سازمان‌های عصر حاضر، با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت محیط کاری و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت محیط و شرایط کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد (نورمالا^۲، ۲۰۱۰). اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت، طراحی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، روی هم با عنوان کیفیت زندگی کاری^۳ در نظر گرفته می‌شود. در جامعه‌ی امروز، بهبود زندگی کاری کارکنان به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شده است. از آن‌جا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات دوباره بخشیدن به کارکنان از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان به‌شمار می‌رود (جزایری و پرداختچی، ۲۰۰۷).

تعاریف بسیاری در خصوص کیفیت زندگی کاری ارائه شده است. استیفن^۴ (۲۰۱۲) کیفیت زندگی کاری را نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. از دیدگاه این محقق کیفیت زندگی کاری یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادّی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. از دیدگاه راشمی و سوامی^۵ (۲۰۱۳) کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار؛ به‌ویژه پیامدهای فردی آن در رضایت شغلی و سلامت روحی. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط کار تقویت می‌کند و به آن‌ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند.

رضایت نداشتن کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به‌همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آن‌ها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله‌ای پیچیده است زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه‌هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (سلطانی، ۱۳۸۴). تسفای^۶ (۲۰۱۰) در این خصوص بیان می‌کند که به‌صورت کلی دو دسته عوامل فردی (از جمله سن، جنسیت، مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان) و سازمانی (از جمله تعامل و همکاری با سایر کارکنان، اهداف سازمان، سیستم پاداش، سیستم ارتقاء و سیستم‌های کنترل در سازمان) به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر می‌گذارند و مدیران همواره بایستی با در نظر گرفتن عوامل فردی و سازمانی، کیفیت زندگی کارکنان خود را مورد ارزیابی قرار دهند و برای ارتقاء آن تلاش کنند.

از آن‌جا که بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای مثبت کاری در کارکنان از جمله رضایت شغلی و بهبود عملکرد شغلی و در نهایت موفقیت سازمان‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان به‌شکلی مثبت و منفی اثرگذار هستند به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا کیفیت زندگی کارکنان خود را افزایش داده و ضمن بهبود عملکرد فردی و سازمانی به‌مزیت رقابتی نیز دست یابند. یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر کیفیت زندگی کارکنان سازمان‌های امروزی، تبعیض در محیط کار^۷ می‌باشد. تبعیض در محیط کار به‌عنوان عمل یا تصمیمی

1. Rahaman
2. Normala
3. Quality of Work Life
4. Stephen
5. Rashmi and Swamy
6. Tesfaye
7. Workplace Discrimination

که موجب برخورد نامناسب با یک کارمند یا گروهی از کارمندان به دلایلی از جمله سن، جنسیت، جایگاه سازمانی و یا ناتوانی جسمی و بدنی می‌گردد، تعریف شده است (چو و چوی^۱، ۲۰۱۱). هان و ویلکینز^۲ (۲۰۱۳) در این خصوص بیان می‌کنند تبعیض در محیط کار زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند یا گروهی از کارمندان در سازمان نسبت به سایر کارکنان دیگر به دلایلی از جمله جنسیت، سابقه کاری، جایگاه سازمانی یا حقوق و مزایا کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرند.

همچنین بیدل^۳ (۲۰۱۲) بیان می‌کند تبعیض در محیط کار همواره در سازمان‌های مختلف وجود دارد و کارکنان نیز از آن رنج می‌برند. به گفته وی دو نکته در این خصوص مهم است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد: اول، عوامل ایجاد کننده تبعیض در محیط کار و دوم، پیامدهای آن. در مورد عوامل ایجاد کننده، عباس^۴ و همکاران (۲۰۱۱) بیان می‌کنند عواملی همچون سن، جنسیت، میزان تحصیلات، میزان حقوق و پاداش‌ها از جمله مواردی هستند که موجب ایجاد تبعیض در محیط کار می‌شوند. هان و ویلکینز (۲۰۱۳) نیز در این خصوص بیان می‌کنند کارکنان همواره محیط کاری و عوامل موثر بر آن را ارزیابی می‌کنند و احساس تبعیض محصول این ارزیابی‌ها در خصوص مواردی همچون حقوق، جنسیت، رنگ پوست، پاداش‌ها و جایگاه سازمانی می‌باشد. از سوی دیگر تبعیض به هر دلیل و هر شکلی که باشد دارای پیامدهایی در محیط کار برای کارکنان، مدیران و سازمان خواهد بود. ال^۵ و همکاران (۲۰۰۱) بیان می‌کنند ادراک تبعیض در محیط کار موجب افزایش تنش در کار و کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. همچنین تبعیض در محیط کار به عنوان یک عامل ایجاد کننده استرس عمل کرده و موجب تعارض در محیط کار و ابهام در نقش می‌شود. تارینا^۶ و همکاران (۲۰۱۵) نیز در این خصوص بیان می‌کنند تبعیض در محیط کار می‌تواند بر روی پیامدهای رفتاری کارکنان اثرگذار باشد.

تحقیقات گوناگونی در خصوص نقش تبعیض در محیط کار و پیامدهای آن در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های ورزشی انجام شده است. دی‌کاسترو^۷ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر تبعیض در محیط کار بر سلامت جسمی و روانی کارکنان فلیپینی در آمریکا دریافتند تبعیض در محیط کار موجب کاهش سلامت ذهنی و جسمی این کارکنان شده است. ال اذب^۸ (۲۰۱۱) با انجام تحقیقی بر روی ۱۱۲۷ کارمند یک شرکت چند ملیتی در مصر به این نتیجه رسید اذیت و تبعیض از سوی همکاران و همچنین مدیران موجب کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه شده است. برگمن^۹ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی دریافتند تبعیض در محیط کار دارای اثری منفی بر پیامدهای کاری کارکنان از جمله رضایت از شغل و تمایل به ماندن در کار می‌باشد. نتایج تحقیق جی بروبی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان تبعیض جنسیتی و عملکرد کارکنان دانشگاه‌های دولتی در نیجریه نشان داد تبعیض جنسیتی بین کارکنان زن و مرد موجب کاهش عملکرد کارکنان زن شده است. نومن^{۱۱} (۲۰۱۴) با انجام تحقیقی بر کارکنان بخش سلامت در انگلیس دریافت تبعیض در محیط کار موجب شکل‌گیری عدم برابری و عدم رضایت شغلی می‌شود.

همچنین تینگل^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی بر روی کارکنان زن اتحادیه بسکتبال زنان پنج ایالت در آمریکا که ترک خدمت کرده بودند دریافتند چهار عامل فقدان احترام متقابل بین کارکنان مرد و زن، عدم عدالت در سیاست‌ها، عدم مدل‌سازی از کارکنان زن و سوء استفاده جنسی از کارکنان زن موجب ایجاد تبعیض در قبال این کارکنان خانم و در نهایت خروج از کار

1. Chou and Choi
2. Hahn and Wilkins
3. Biddle
4. Abbas
5. Ellen
6. Triana
7. De Castro
8. Alazab
9. Bergman
10. Gbervbie
11. Newman
12. Tingle

آن‌ها شده است. تارینا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی فرا تحلیلی نشان دادند تبعیض در محیط کار بر روی نگرش به شغل، سلامت ذهنی و جسمی، کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثری منفی می‌گذارد. ویجستف^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی دریافتند بین تبعیض در محیط کار با عدم رضایت شغلی و تمایل به خروج از کار کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. انوکسن^۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی بر روی کارکنان مهاجر پنج کلینیک پزشکی در نروژ به این نتیجه رسیدند عدالت سازمانی و ارزش‌های شخصی کارکنان بومی موجب درک تبعیض از سوی کارکنان مهاجر این کلینیک‌ها شده است. لی^۳ و همکاران (۲۰۱۶) با انجام پژوهشی بر روی ۳۳۵۳۰ کارگر در کره جنوبی دریافتند تبعیض در محیط کار توانایی پیش‌بینی اضطراب و افسردگی این کارگران را دارد.

با توجه به پیشینه ارائه شده می‌توان چنین برداشت که تبعیض در محیط کار می‌تواند بر پیامدهای کاری و شاخص‌های عملکردی کارکنان سازمان از جمله رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و تمایل به خروج آن‌ها از کار اثرگذار باشد که بیشتر تحقیقات انجام شده در این زمینه در سازمان‌های صنعتی و غیر آموزشی انجام شده است؛ اما با این وجود تحقیقات اندکی در این خصوص در محیط‌های آموزشی (جی بروبی و همکاران، ۲۰۱۴) انجام شده است. محیط‌های آموزشی از جمله مدارس به دلیل داشتن نقش مهم تربیتی در جامعه نیاز دارند تا توجه ویژه‌ای به کیفیت زندگی کاری معلمان و عوامل اثرگذار بر آن داشته باشند. تبعیض در محیط کار از جمله متغیرهایی است که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری معلمان اثرگذار باشد. جی بروبی و همکاران (۲۰۱۴) در این خصوص بیان می‌کنند اثر تبعیض در محیط کار بر عملکرد و کارایی کارکنان بر کسی پوشیده نیست، اما بیشتر تحقیقات انجام شده در این خصوص در محیط‌های غیر آموزشی از جمله بیمارستان‌ها، سازمان‌های خدماتی و شرکت‌های صنعتی انجام شده است که این امر ضرورت انجام چنین تحقیقاتی را در محیط‌های آموزشی آشکار می‌سازد.

از سوی دیگر معلمان تربیت‌بدنی به دلیل تدریس درس تربیت‌بدنی به دو شکل عملی و نظری همواره دارای مشکلات خاص خود می‌باشند و رفع تبعیض در محیط‌های کاری آنان ضمن افزایش کیفیت تدریس این معلمان می‌تواند موجب شکل‌گیری پیامدهای رفتاری مثبت از جمله بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد شغلی این معلمان گردد. لذا با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود داشتن خلأهای علمی موجود، محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از جنبه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی (آموزگاران مقاطع ابتدایی و دبیران مقاطع دبیرستان) استان گلستان به تعداد ۶۵۰ نفر در سال ۱۳۹۵ بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۴۲ نفر تعیین گردید. با توجه به این که تعداد معلمان تربیت‌بدنی در شهرستان‌ها و شهرهای استان گلستان برابر نبوده است از شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه‌های تبعیض در محیط کار پاسکوئه و ریچمن^۴ (۲۰۰۹) و کیفیت زندگی کاری والتون^۵ (۱۹۷۳) استفاده شد. پرسش‌نامه تبعیض در محیط کار دارای ۱۷ گویه و سه مولفه تبعیض از سوی مدیریت (۶ گویه)، تبعیض از سوی همکاران (۴ گویه) و تبعیض سازمانی (۷ گویه) می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود (جدول ۱).

1. Wagstaff
2. Enoksen
3. Le
4. Pascoe and Richman
5. Walton

جدول ۱. ابعاد و گویه‌های پرسش‌نامه تبعیض در محیط کار

ابعاد	سئوالات	میانگین	انحراف معیار
تبعیض از سوی مدیریت	۱. مدیر من، از تمامی معلمان به یک میزان حمایت نمی‌کند.	۳/۵۰	۱/۲۳
	۲. مدیر من، قوانین را برای همه یکسان اجرا نمی‌کند.	۳/۵۲	۱/۱۲
	۳. مدیر من، به یک میزان کار تمامی معلمان را کنترل نمی‌کند.	۳/۵۴	۱/۱۵
	۴. مدیر من، بین معلمان تبعیض قائل می‌شود.	۳/۴۵	۱/۱۷
	۵. مدیر من، در برخورد با معلمان از جملات تبعیض آمیز استفاده می‌کند.	۳/۷۰	۱/۱۳
تبعیض از سوی همکاران	۶. تصمیماتی که مدیر من در مورد امور می‌گیرد موجب تبعیض بین معلمان می‌شود.	۳/۵۱	۱/۱۷
	۷. همکاران من بین یکدیگر تبعیض قائل می‌شوند.	۳/۵۳	۱/۱۳
	۸. همکاران من بین معلمان خانم و آقا تبعیض قائل می‌شوند.	۳/۸۰	۱/۱۲
	۹. همکاران من از جملات تبعیض آمیز استفاده می‌کنند.	۳/۶۰	۱/۱۰
	۱۰. همکاران تصمیماتی اخذ می‌کنند که موجب تبعیض بین همکاران می‌شود.	۳/۶۱	۱/۱۳
	۱۱. پرداخت حقوق در سازمان من به شکلی است که موجب تبعیض بین کارکنان می‌شود.	۲/۹۶	۱/۳۴
	۱۲. پرداخت پاداش‌ها در سازمان به شکلی است که موجب تبعیض بین کارکنان می‌شود.	۲/۸۱	۱/۲۴
	۱۳. قوانین و مقررات در سازمان من به شکلی است که موجب تبعیض بین کارکنان می‌شود.	۲/۸۶	۱/۲۱
	۱۴. سیستم ارتقاء در سازمان به شکلی است که موجب تبعیض بین کارکنان می‌شود.	۲/۹۵	۰/۱۱۹
	۱۵. استراتژی‌ها و سیاست‌های سازمان من به شکلی است که موجب تبعیض بین کارکنان می‌شود.	۲/۹۵	۱/۲۵
تبعیض سازمانی	۱۶. با هرگونه رفتار تبعیض آمیز در سازمان به شدت برخورد نمی‌شود.	۲/۸۰	۱/۲۲
	۱۷. قوانین و مقررات سازمان من بین کارکنان آقا و خانم تبعیض قائل می‌شود.	۳/۱۸	۱/۵۵

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری نیز مشتمل بر ۲۴ گویه و هشت مولفه (پرداخت منصفانه و کافی، ایمنی و بهداشت در محیط کار، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام و توسعه قابلیت‌های انسانی) هر یک با سه گویه می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. جهت تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های تحقیق، از نظرات ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، مطالعه‌ای مقدماتی (با تکمیل نمودن پرسش‌نامه‌ها توسط ۴۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای تبعیض در محیط کار ($\alpha = 0/87$) و برای کیفیت زندگی کاری ($\alpha = 0/79$) به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. همچنین در بخش دیگری از پرسش‌نامه، اطلاعات جمعیت‌شناختی معلمان از قبیل سن، مدرک تحصیلی و جنسیت جمع‌آوری گردید. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، با هماهنگی با مدیریت آموزش و پرورش استان گلستان پرسش‌نامه‌ها در بین معلمان تربیت‌بدنی توزیع و جمع‌آوری گردید. در این پژوهش، از آمار توصیفی به منظور خلاصه کردن و توصیف داده‌ها و از آمار استنباطی نظیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. کلیه فرضیه‌ها در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ و با استفاده از نرم افزار اسپس‌اس^۱ نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نتایج نشان داد بیشتر معلمان تربیت بدنی در طبقه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۱۱۹ نفر) قرار دارند. همچنین بیشتر آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند (۱۶۰ نفر). بیشتر آزمودنی‌های پژوهش، مرد بودند

(۱۶۸ نفر). همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین ابعاد تبعیض در محیط کار، تبعیض از سوی مدیریت دارای بیشترین میانگین (۳/۵۴) و تبعیض سازمانی دارای کم‌ترین میانگین (۲/۹۳) می‌باشند. همچنین میانگین متغیرهای تبعیض در محیط کار (۳/۳۳) و کیفیت زندگی کاری (۳/۵۷) بالاتر از سطح متوسط بودند.

جدول ۲. توصیف متغیرهای تبعیض در محیط کار و کیفیت زندگی کاری

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تبعیض در محیط کار	۲۴۲	۳/۳۳	۰/۷۸
تبعیض از سوی مدیریت	۲۴۲	۳/۵۴	۰/۹۶
تبعیض از سوی همکاران	۲۴۲	۳/۵۳	۰/۹۵
تبعیض سازمانی	۲۴۲	۲/۹۳	۰/۸۷
کیفیت زندگی کاری	۲۴۲	۳/۵۷	۰/۵۴

نتایج آزمون کولموگراف - اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها در متغیرهای تبعیض در محیط کار و کیفیت زندگی کاری طبیعی می‌باشد، لذا برای بررسی ارتباط بین این متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد همبستگی بین کلیه زیر مقیاس‌های تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان منفی و معنی‌دار بود (جدول ۳).

جدول ۳. ارتباط بین ابعاد تبعیض در محیط کار و کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک	مولفه‌های پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	تبعیض از سوی مدیریت	-۰/۳۹۴	۰/۰۰۱
	تبعیض از سوی همکاران	-۰/۳۲۱	۰/۰۰۱
	تبعیض سازمانی	-۰/۵۰۷	۰/۰۰۱

برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی بر اساس ابعاد مختلف تبعیض در محیط کار از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است. از آنجایی که مقدار آماره آزمون دوربین واتسون (آزمون استقلال خطاها) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد (۱/۵۴۵)، لذا فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و چون توزیع داده‌ها طبیعی می‌باشد، می‌توان از رگرسیون استفاده کرد (جدول ۴).

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون

مدل R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار	سطح معنی‌داری F	آزمون دوربین واتسون
۰/۵۵۱	۰/۳۰۴	۰/۲۹۵	۰/۴۵۷	۰/۰۰۱	۱/۵۴۵

نتایج تحقیق نشان داد از بین ابعاد سه‌گانه تبعیض در محیط کار، تبعیض از سوی مدیریت و تبعیض سازمانی می‌توانند کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی را پیش‌بینی کنند. همان‌گونه که در جدول ۶ مشخص شده است، تبعیض از سوی مدیریت با ضریب رگرسیونی $\beta = -0/135$ و تبعیض سازمانی با ضریب رگرسیونی $\beta = -0/227$ بر روی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان اثر می‌گذارند (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	F	β	t	سطح معنی داری
	تبعیض از سوی مدیریت		-۰/۱۳۵	-۳/۴۴۴	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	تبعیض از سوی همکاران	۳۴/۵۱۹	-۰/۰۰۵	-۰/۱۱۸	۰/۹۰۶
	تبعیض سازمانی		-۰/۲۲۷	-۶/۸۶۷	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین تبعیض از سوی مدیریت و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان گلستان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. این نتیجه بدان معنی است که با افزایش تبعیض از سوی مدیریت، کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات ال اذب (۲۰۱۱) و تارایانا و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد تبعیض از سوی مدیریت توانایی پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی را دارد. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران در هر سازمانی توجه به شرایط و کیفیت زندگی کارکنان خود می‌باشد. این بدان معنی است که مدیران باید چه در عوامل مادی و چه عوامل معنوی نیازهای کاری کارکنان خود را به‌شکلی برابر برآورده سازند. حمایت مدیران از کارکنان و برخورد بدون تبعیض با آنان نقش بسیار مهمی در تعیین رفتارهای کاری کارکنان و کیفیت زندگی کاری آن‌ها دارد. هر چه مدیران حمایت بیشتری از کارکنان داشته باشند و با مساوات و برابری با آن‌ها رفتار نمایند، این موضوع مستقیماً به افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و بهبود عملکرد شغلی آنان منجر می‌شود. چو و چوی (۲۰۱۱) در این خصوص بیان می‌کنند مدیران همواره باید شرایط یکسانی را برای تمامی کارکنان خود فراهم سازند. کارکنان همواره رفتارهای مدیران خود ارزیابی می‌کنند و ایجاد تبعیض بین کارکنان از سوی مدیریت می‌تواند منجر به پیامدهای منفی در محیط کار گردد.

از جمله مهم‌ترین نمونه‌های تبعیض در قبال معلمان تربیت بدنی که توسط مدیران در مدارس اعمال می‌گردد، می‌توان به عدم استفاده از این معلمان در نمودار سازمانی مدارس، توجه بیشتر مدیران به مباحث فرهنگی نسبت به ورزش، حمایت کم‌تر مدیران از معلمان تربیت بدنی نسبت به سایر معلمان و تخصیص منابع مالی و امکانات کم‌تر به درس ورزش نسبت به سایر دروس اشاره کرد. معلمان تربیت بدنی نیز مانند سایر معلمان برای رشد و تعالی در کار خود و همچنین تجربه پست‌های سازمانی در مدارس باید فرصتی برای کسب جایگاه معاونت و مدیریت داشته باشند که عموماً این امر توسط مدیران مدارس نادیده انگاشته می‌شود. از سوی دیگر ورزش و تربیت بدنی در جوامع امروزی دارای کارکردهای اجتماعی و فرهنگی فراوانی است و مدیران مدارس باید به ورزش نیز به‌عنوان ابزاری فرهنگی بنگرند و آن را کم‌تر از عوامل فرهنگی جلوه ندهند. معلمان تربیت بدنی انتظار دارند که مدیران با توجه به اصل مساوات، به اندازه معلمان غیر تربیت بدنی از آن‌ها حمایت کنند. همچنین تبعیض مدیران در توزیع منابع مالی و امکانات بین درس تربیت بدنی و سایر دروس می‌تواند دانش‌آموزان و معلمان تربیت بدنی را از داشتن حداقل امکانات ورزشی محروم سازد که این امر می‌تواند در عملکرد معلمان تربیت بدنی و نگرش دانش‌آموزان به ورزش اثرگذار باشد. عدم توجه به موارد ذکر شده می‌تواند بر روی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی و در نهایت عملکرد آن‌ها اثری منفی و مخرب داشته باشد.

در بخش یافته‌های توصیفی، نتایج تحقیق نشان داد که میانگین تبعیض از سوی مدیریت بالاتر تبعیض از سوی همکاران و تبعیض سازمانی می‌باشد. این بدان معنی است که معلمان تربیت بدنی احساس می‌کنند که بیشترین تبعیض در قبال آن‌ها توسط مدیران آن‌ها ایجاد و اعمال می‌گردد. معلمان تربیت بدنی در مدارس زیر نظر مدیران فعالیت می‌کنند و در ساختار سازمانی

بیشترین ارتباط این افراد با مدیران خود می‌باشد. مدیران به‌عنوان رابطی بین آموزش و پرورش و معلمان تربیت‌بدنی عمل می‌کنند. مدیران با توجه به قدرت قانونی خود در مدارس می‌توانند به‌گونه‌ای با معلمان تربیت‌بدنی رفتار نمایند که رفتارهای آن‌ها منشأ تبعیض بین این معلمان و سایر معلمان گردد. یکی از ابتدائی‌ترین انتظارات معلمان تربیت‌بدنی این است که مدیران بین معلمان تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی و دروس آن‌ها تبعیض قائل نشوند. لذا با توجه به نتایج؛ حمایت از معلمان تربیت‌بدنی به‌اندازه سایر معلمان توسط مدیران، تغییر دیدگاه مدیران نسبت به درس و ورزش و جایگاه معلمان تربیت‌بدنی، اجرای یکسان قوانین برای معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی توسط مدیران، ارزیابی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی متناسب با وظایف آن‌ها در مدارس، به‌کارگیری معلمان تربیت‌بدنی در پست‌های سازمانی مدارس متناسب با توانمندی‌ها و شایستگی‌های آنان و در نهایت فراهم کردن امکانات ورزشی و غیرورزشی برای معلمان تربیت‌بدنی متناسب با نیازها و خواسته‌های آن‌ها و دانش‌آموزان پیشنهاد می‌گردد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین تبعیض از سوی همکاران و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌ی تحقیق ال اذب (۲۰۱۱) و تارینا و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. کیفیت زندگی کاری ارزیابی کارمند از شرایط کاری خود و عوامل موثر بر آن می‌باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان یک سازمان، همکاران می‌باشند. به‌گفته عباس و همکاران (۲۰۱۱) بخش اعظمی از زندگی یک کارمند در محیط کاری آن شکل می‌گیرد و این زندگی از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تأثیر می‌پذیرد. یک کارمند هنگامی احساس می‌کند که در محیط کار با آن عادلانه رفتار می‌شود که همکارانش به‌نظرات وی اهمیت بدهند، در تصمیم‌گیری‌ها ایشان را هم مطلع کنند و برخورد مناسبی با این فرد داشته باشند. نومن (۲۰۱۴) در این خصوص بیان می‌کند کارکنان یک سازمان گاهاً برای دستیابی به‌اهداف شخصی خود، بین همکاران خود تبعیض ایجاد می‌کنند و منبع این تبعیض می‌تواند جنسیت همکاران، تحصیلات، مهارت‌ها، دریافتی‌ها و جایگاه سازمانی آن‌ها باشد. ادراک تبعیض از سوی همکاران می‌تواند پیامدهای منفی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان یک سازمان بگذارد و دامنه آن می‌تواند از تعارض و درگیری بین کارکنان تا در نهایت خروج از کار متفاوت باشد. اگر کارمند احساس نماید در محیط کار خود در زمینه‌های مختلف تبعیض پنهان و آشکار وجود دارد و به‌تلاش‌ها و زحمات او نسبت به سایر همکاران بهای لازم داده نمی‌شود و یا نادیده گرفته می‌شود، موجب ایجاد فشار برای او خواهد شد و هنگامی این فشار مضاعف می‌گردد که ببیند به‌کسانی ارج و بهاء داده می‌شود که شایستگی لازم را در محیط کار ندارند.

افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی مقوله‌ای مهم در بحث ارتقاء جایگاه ورزش و تربیت‌بدنی در مدارس می‌باشد. رفع تبعیض از سوی معلمان غیرتربیت‌بدنی نسبت به معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی کاری این معلمان ایفا نماید. عوامل متعددی از سوی همکاران می‌توانند زمینه تبعیض در قبال معلمان تربیت‌بدنی را ایجاد نمایند که از آن جمله می‌توان به‌نگرش منفی سایر معلمان به تربیت‌بدنی، قبول نداشتن درس و ورزش، آسان‌پنداشتن کار معلمان تربیت‌بدنی نسبت به سایر معلمان، جایگزین کردن درس ورزش با سایر دروس مانند ریاضی، عدم همکاری سایر معلمان با معلمان تربیت‌بدنی در مواردی همچون برگزاری مسابقات درون مدرسه‌ای و اعزام تیم‌های ورزشی و انتظار برای دادن نمره بالا در ورزش بدون توجه به توانایی‌های دانش‌آموزان اشاره کرد. لذا با توجه به‌موارد ذکر شده ترغیب و تشویق سایر معلمان در خصوص تغییر نگرش آن‌ها نسبت به ورزش و تربیت‌بدنی، عدم جایگزین کردن درس ورزش با سایر دروس، همکاری بیشتر بین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در مواردی همچون برگزاری مسابقات ورزشی و اعزام تیم‌های ورزشی، آگاه کردن سایر معلمان از مشکلات و معضلات درس ورزش و ترغیب سایر معلمان به‌احترام به‌درس تربیت‌بدنی و نمره آن پیشنهاد می‌گردد.

بین تبعیض سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد. این نتیجه با نتایج تحقیق تارینا و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. همچنین در نتایج رگرسیونی، یافته‌ها نشان دادند که تبعیض سازمانی

نیز توانایی پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی را دارد. این نتیجه بدان معنی است که با افزایش تبعیض سازمانی، کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی کاهش می‌یابد. تبعیض از سوی سازمان دارای اثرات منفی و مخربی بر کارکنان و رفتارهای کاری آن‌ها می‌باشد. کاهش عملکرد، کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری سازمانی، تعهد، اعتماد، رضایت و وفاداری کارکنان و افزایش تعارض بین کارکنان و همکاران، تعارض بین کارکنان و مدیران، غیبت کارکنان و تمایل به خروج آن‌ها از کار از جمله آثار مخرب تبعیض در سازمان می‌باشند. در سازمان پر از تبعیض، اثری از جو فرهنگی مثبت و روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان نیست و این امر می‌تواند هزینه‌های مالی، روانی و اجتماعی سنگینی را بر سازمان تحمیل نماید.

از جمله عوامل سازمانی ایجاد کننده تبعیض در سازمان‌ها می‌توان به سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، فرایندها، قوانین و مقررات و ارتباطات سازمانی اشاره کرد. سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، قوانین و مقررات و فرایندهای ناعادلانه و تبعیض‌آور می‌توانند در موارد گوناگونی در سازمان از جمله پرداختی‌ها، حقوق و مزایا، پست‌های سازمانی، ساعات کاری، شیوه ارتقاء، مرخصی‌ها و ... منظور گردند. کارکنان سازمان همواره اهمیت زیادی به رفتار عادلانه از سوی سازمان خود و مدیران آن می‌دهند؛ به‌همین دلیل هم نبودن عدالت در سازمان می‌تواند باعث ناراحتی، استرس و احساس محرومیت در کارکنان گردد که این امر در نهایت بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و عملکرد شغلی آنان اثری منفی خواهد داشت. از این‌رو، رفع تبعیض سازمانی امری لازم و ضروری می‌باشد، چرا که عدم رفع تبعیض در سازمان می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف کارکنان سازمان و در نهایت کل سازمان گردد.

عوامل سازمانی می‌توانند نقش مهمی در کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی ایفا نمایند. همچنین این عوامل می‌توانند موجب ایجاد تبعیض در قبال معلمان تربیت‌بدنی گردند. حمایت سازمانی کم‌تر از معلمان تربیت‌بدنی نسبت به سایر معلمان، اهمیت بیشتر سایر دروس در آموزش و پرورش نسبت به ورزش از جمله دروس پرورشی، جابجایی بیش از حد معلمان تربیت‌بدنی در مدارس، تشکر و قدردانی کم‌تر از معلمان تربیت‌بدنی نسبت به سایر معلمان، عدم استفاده از معلمان تربیت‌بدنی در پست‌های سازمانی و مدیریتی مدارس و آموزش و پرورش، عدم برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت تخصصی برای معلمان تربیت‌بدنی و تکمیل کردن موظفی سایر معلمان با درس معلمان تربیت‌بدنی از جمله عوامل سازمانی هستند که می‌توانند موجب ایجاد تبعیض سازمانی در قبال این معلمان گردند. لذا با توجه به‌موارد ذکر شده حمایت سازمانی بیشتر از معلمان تربیت‌بدنی، تغییر نگرش مدیران آموزش نسبت به ورزش و کار معلمان تربیت‌بدنی، حذف کردن تغییرات غیرمنطقی و جابه‌جایی مکرر و بدون دلیل معلمان تربیت‌بدنی، برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت تخصصی برای معلمان تربیت‌بدنی و ارائه مشوق‌های مادی و معنوی برای بهبود عملکرد معلمان تربیت‌بدنی همانند سایر معلمان پیشنهاد می‌گردد.

در نهایت از این پژوهش و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که دو دسته عوامل فردی و سازمانی بر روی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی اثرگذار می‌باشند. اگرچه در این پژوهش رابطه تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گرفت اما سایر عوامل فردی از جمله ویژگی‌های فردی، تنوع شغلی، رضایت شغلی و تعهد معلمان تربیت‌بدنی می‌توانند بر کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی اثرگذار باشند که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های تحقیق در نظر گرفت. همچنین در این تحقیق، رابطه بین ابعاد تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان مورد بررسی قرار گرفت و پیشنهاد می‌گردد در سایر تحقیقات رابطه بین تبعیض و ابعاد کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- سلطانی، احمد. (۱۳۸۴). اثربخشی نیروی انسانی. چاپ اول، رودهن: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- Abbas, Q., Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Gender discrimination and its effect on employee performance/productivity. *International Journal of Humanities and Social*

- Science, 1(15), 170-176.
- Alazab, R. M. (2011). Workplace harassment associated health hazards and quality of work life among harassed workers in an international corporation. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 35(2), 211-226
- Bergman, M. E., Palmieri, P. A., Drasgow, F., & Ormerod, A. J. (2012). Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents and its effect on job-related outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 65-78.
- Biddle, N. (2012). Comparing self-perceived and statistical labor market discrimination in Australia. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, Australian National University.
- Chou, R. J., & Choi, N. G. (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing & Society*, 31(6), 1051-1070.
- De Castro, A. B., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2008). Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. *American Journal of Public Health*, 98(3), 520-526.
- Ellen, A., Ensher, E. J., Grant, V., & Stewart, I. (2001). Donaldson Effects of perceived discrimination on job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.
- Enoksen, E. (2016). Perceived discrimination against immigrants in the workplace: Influence of personal values and organizational justice. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(2), 66-80.
- Gberevbie, D. E., Osibanjo, A. O., Adeniji, A. A., & Oludayo, O. A. (2014). An empirical study of gender discrimination and employee performance among academic staff of government universities in Lagos state, Nigeria. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 8(1), 98-105.
- Hahn, M., & Wilkins, R. (2013). Perceived job discrimination in Australia: Its correlates and consequences. *Melbourne Institute Working Paper Series*, 9(13), 1-26.
- Jazayeri, A., & Pardakhtchi, M. (2007). Creating model of assessing quality of life of staffs in organization. *Management Science Journal*, 2(5), 123-151.
- Lee, S. H., Lee, H. S., Kim, G. H., Lee, J. H., Kyung-Jae Lee, K. J., & Kim, J. J. (2016). The association between perceived discrimination and depression/anxiety disorders among Korean workers: analysis of the third Korean working conditions survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(1), 2-10.
- Newman, C. (2014). Time to address gender discrimination and inequality in the health workforce. *Human Resources for Health*, 12(1), 12-25.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Rashmi, S., & Swamy, D. R. (2013). Quality management practices in rural and urban SMEs: A comparative study. *International Journal for Quality Research*, 7(4), 479-492.

- Stephen, A. (2012). Quality of work life in small scale industrial units. *Employers and Employees Perspectives*, 28(2), 262-271.
- Tesfaye, Y. (2010). The effect of discrimination on job performance and job satisfaction. Being a Dissertation presented in part requirement for Bachelor's or Art at the Wolver Hampton Business School, University of Wolver Hampton, England.
- Tingle, J. K., Warner, S., & Sartore-Baldwin, M. L. (2014). The experience of former women officials and the impact on the sporting community. *Sex Roles*, 71(1), 7-20.
- Triana, M. D. C., Mevan, C. J., & Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513.
- Wagstaff, M. F., Triana, M., Kim, S., & Al-Riyami, S. (2015). Responses to discrimination: Relationships between social supports seeking, core self-evaluations, and withdrawal behaviors. *Human Resource Management*, 54(4), 673-687.
-

به این مقاله این گونه استناد کنید:

بای، ناصر. (۱۳۹۸). مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۳۳۳-۳۴۴.



Studying Relationship between Workplace Discrimination and Quality of Work Life of Physical Education Teachers in Golestan Province

Nasser Bai

Assistant Professor in Physical Education Department, Islamic Azad University, Azadshahr Branch, Azadshahr, Iran

Received: 13 November 2018

Accepted: 10 June 2019

Abstract

Objective: The purpose of the present research work was to investigate the relationship between the workplace discrimination and the quality of work life of the Physical Education teachers in the Golestan Province.

Methodology: The population of the present study consisted of all the Physical Education teachers in the Golestan Province (N = 650 persons); according to the Cochran formula, 242 persons were selected as the sample size by the cluster sampling method. In order to collect the research data, the Pascoe and Richman (2009) workplace discrimination questionnaire and the Walton (1973) quality of work life questionnaire were used. Also, the descriptive and inferential statistics methods were used for data analysis.

Results: The results obtained showed that there was a negative and significant correlation between three dimensions of workplace discrimination and quality of work life. In the regression analysis, the results showed that discrimination by management ($\beta = -0.135$) and discrimination by organization ($\beta = -0.227$) had the ability to predict the Physical Education teachers' quality of work life.

Conclusion: According to the research work results obtained, it can be concluded that discrimination in the workplace can play an important role in reducing the quality of working life of the Physical Education teachers.

Keywords: Discrimination, Organization, Management, Teachers, Coworkers.

To cite this article:

Bai, N. (2019). Studying Relationship between Workplace Discrimination and Quality of Work Life of Physical Education Teachers in Golestan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 333-344.

Corresponding Author: Nasser Bai

E - mail: nbai@ut.ac.ir