

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۹۸
دوره ۱۱، شماره ۲ ص: ۲۵۰ - ۲۳۵
تاریخ دریافت: ۱۳ / ۰۶ / ۹۶
تاریخ پذیرش: ۰۶ / ۰۹ / ۹۶

نقش تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

ناصر بای*^۱ - امیر قنبرپور نصرتی^۲ - رضا سلیمانی مقدم^۳

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران. ۲. استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۱۰ نفر بودند که کل جامعه به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب و در نهایت ۱۹۸ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. برای جمع آوری داده‌های تحقیق، از پرسشنامه‌های تبعیض در محیط کار پاسکونه و ریچمن (۲۰۰۹)، سلامت ذهنی بیکر (۲۰۰۸) و عملکرد شغلی بایین و بالس (۲۰۰۴) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی تأثیر متغیرهای تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد که تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه اثری منفی و معنادار دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که تبعیض در محیط کار موجب کاهش سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با حذف تبعیض در محیط کار، زمینه افزایش سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان خود را فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی

تبعیض، سلامت ذهنی، عملکرد، کرمانشاه، ورزش و جوانان.

مقدمه

امروزه موفقیت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و محققان را به خود جلب کرده است (۱). مواردی همچون انتخاب درست اهداف سازمان، افزایش اثربخشی اقدامات بازاریابی، توسعه و بهبود عملکرد کارکنان، کسب رضایت و وفاداری مشتریان و همچنین افزایش سودآوری و بهره‌وری، از جمله عوامل مؤثری هستند که می‌توانند موجب موفقیت سازمان‌ها شوند (۲). بر این اساس، از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان‌ها، عملکرد شغلی^۱ نیروی انسانی آنهاست. عملکرد شغلی محصول رفتارهای نیروی انسانی در سازمان است و بسیاری از محققان معتقدند که عوامل فردی و سازمانی بسیاری بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان اثرگذارند (۳). عملکرد به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول دوره مشخصی از زمان انجام می‌دهد. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص و از پیش تعیین شده قابل شناسایی‌اند (۴). عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل دو مؤلفه است؛ مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم، عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص مانند کار تیمی و حمایت را در برمی‌گیرد. در واقع، عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود که به‌صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (۵). ارتقای عملکرد شغلی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن‌اند؛ چراکه ارتقای عملکرد شغلی بهبود و توسعه بهره‌وری را در سازمان فراهم می‌سازد و موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات و در نهایت کسب مزیت رقابتی برای سازمان خواهد شد (۶). حجم گسترده‌ای از مطالعات انجام گرفته در خصوص عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌های مختلف بیانگر اهمیت این متغیر مهم سازمانی است (۲). از جمله عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت بهره‌وری و موفقیت هر سازمانی، سلامت ذهنی^۲ کارکنان آن سازمان است. بنابر تعریف سازمان بهداشت جهانی سلامت ذهنی شرایط و حالتی است که فرد می‌تواند توانایی‌های بالقوه خود را بشناسد، خود را با عوامل استرس‌زا تطبیق دهد و با حداکثر بهره‌وری کار کند و توانایی مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی جامعه را داشته باشد (۷). امروزه سلامت ذهنی در محیط کار به دلیل سپری کردن بخش شایان توجهی از زمان زندگی افراد در محیط کار

-
1. Job Performance
 2. Mental Health

و همچنین پیامدهای آن بر عملکرد کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان، مورد توجه قرار گرفته است (۸). در چند دهه اخیر ارتقای سلامت ذهنی محیط کار به عنوان یکی از اثرگذارترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها، توجه مدیران و محققان را به خود جلب کرده است. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد، زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری اثر بسزایی دارد (۹). در این خصوص، تینان^۱ و همکاران (۲۰۱۶) بیان می‌کنند که عوامل بسیاری در سازمان وجود دارند که می‌توانند بر روی سلامت ذهنی کارکنان در سازمان اثرگذار باشند و مدیران باید با شناسایی این عوامل، سلامت ذهنی کارکنان و کیفیت محیط کاری سازمان را ارتقا دهند (۱۰). مک‌لین^۲ و همکاران (۲۰۱۵) نیز بیان می‌کنند که کاهش سلامت ذهنی کارکنان در سازمان می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد. بی‌توجهی به سلامت ذهنی و روانی از عوامل مهم در کاهش اثربخشی، بهره‌وری، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی، به‌ویژه در خدمات حرفه‌ای است (۱۱). علاوه بر آن، هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم بیماری‌های ذهنی و روانی در سازمان‌ها سبب شده است تا مدیران و محققان در پی شناسایی عوامل ایجادکننده آن و استفاده از روش‌هایی برای کاهش این بیماری‌ها و افزایش سلامت ذهنی و جسمی کارکنان خود باشند (۱۲).

بنابر اهمیت سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان در موفقیت سازمان‌ها، محققان و مدیران همواره به دنبال بررسی، شناسایی، تقویت و رفع عواملی‌اند که می‌توانند بر موارد ذکرشده اثر مثبت یا منفی داشته باشند. از جمله مواردی که می‌تواند بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان اثری نامطلوب داشته باشد، تبعیض در محیط کار است. محیط‌های درون‌سازمانی از جمله محیط‌های هستند که تبعیض در آنها به شکل‌های مختلف دیده می‌شود (۱۳). تعاریف متفاوتی در خصوص تبعیض در محیط کار ارائه شده است. روسپندا^۳ و همکاران (۲۰۰۹) تبعیض در محیط کار را برخوردی غیرمنصفانه یا مخرب از سوی سازمان و افراد درون آن با بخشی از کارکنان و گروه‌های کاری در سازمان تعریف می‌کنند (۱۴). تبعیض در محیط کار به تفاوت در برخوردها با نیروی انسانی براساس مشخصه‌های فردی (سن، جنسیت، نژاد، مذهب، ناتوانایی‌ها، وابستگی حزبی و گروهی، تفاوت اجتماعی یا ملیتی و ...) اشاره می‌کند که این امر

1. Tynan
2. Maclean
3. Workplace Discrimination
4. Rospenda

موجب برخورد نامناسب و غیرمنصفانه با افراد در محیط کار و گرفتن فرصت‌های پیشرفت و ترقی از آنها می‌شود (۱۵). مطالعات انجام‌گرفته در خصوص تبعیض بیانگر آمار و ارقام متفاوتی در کشورهای مختلف‌اند. در سال ۲۰۱۴ تبعیض نژادی در سازمان‌های آمریکایی ۳۵/۳ درصد و تبعیض جنسیتی ۲۹/۵ درصد بوده است (۱۶). نتایج تحقیقات انجام‌گرفته نشان می‌دهد که یک‌سوم کارکنان شاغل در سازمان‌های مختلف ایالات متحده در سال ۲۰۱۵ تبعیض در محیط کار خود را گزارش کرده‌اند (۱۷). همچنین تبعیض جنسیتی بین کارکنان زن و مرد شاغل در کشورهای اتحادیه اروپا از سال ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۶ کاهش چشمگیری داشته است (۱۸). با وجود این آمار دقیقی در خصوص تبعیض در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی کشور وجود ندارد. یکی از متغیرهایی که امروزه توجه بسیاری از مدیران را در سازمان‌ها به خود جلب کرده، تبعیض است. تبعیض در محیط کار در سطوح مختلف و به شکل‌های متفاوتی رخ می‌دهد (۱۹). در سطح سازمانی، تبعیض می‌تواند در استخدام، آموزش، دستمزد، پاداش‌ها، ارتقا و جایگاه سازمانی مشاهده شود (۲۰). در سطح فردی، تبعیض در محیط کار می‌تواند به اشکال مختلف از جمله بی‌توجهی به نگرش‌ها و باورهای افراد، توهین، عدم احترام، آزار و اذیت و سایر رفتارهای تبعیض‌آمیز در تعاملات اجتماعی روزانه بین کارکنان ایجاد شود (۲۱). از سوی دیگر، تبعیض در محیط کار به دو شکل مستقیم و غیرمستقیم رخ می‌دهد. تبعیض مستقیم زمانی اتفاق می‌افتد که یک مدیر یا مسئول بنا به دلایلی از جمله سن، جنسیت، نژاد، تحصیلات یا جایگاه اجتماعی رفتار متفاوت و نامطلوبی را از خود در قبال یک کارمند یا چندین کارمند به نمایش می‌گذارد. تبعیض غیرمستقیم نیز زمانی مشاهده می‌شود که قوانین و مقررات و شرایط کاری حاکم بر سازمان یک کارمند یا گروهی از کارمندان را از مزایای خاصی در سازمان محروم می‌کند (۲۲). به هر حال تبعیض در محیط کار به هر شکل و در هر سطحی که اتفاق بیفتد، پیامدهای منفی و نامطلوبی برای کارکنان، مدیران و سازمان خواهد داشت که این پیامدها برای کارکنان می‌تواند از کاهش رضایت و عملکرد شغلی تا در نهایت ترک کردن سازمان متفاوت باشند (۱۶). تحقیقات گوناگونی در خصوص تبعیض در محیط کار و پیامدهای آن در سازمان‌های مختلف انجام گرفته است. الن^۱ و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقی دریافته‌اند که تبعیض در محیط کار بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مورد مطالعه اثری منفی داشته است (۲۳). پاولکو^۲ و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقی بر روی ۱۷۷۸ کارمند زن سازمان ملی مطالعات زنان در آمریکا دریافته‌اند

1. Ellen
2. Pavalko

که ادراک تبعیض در محیط کار موجب کاهش سلامت جسمی و ذهنی کارکنان مورد مطالعه شده است (۲۴). اسکگز و استینبک^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «اثر تبعیض جنسیتی در محیط کار بر سلامت ذهنی و جسمی» دریافتند که تبعیض جنسیتی موجب افزایش افسردگی در زنان مورد مطالعه شده است، اما این نتیجه در مردان مشاهده نشد. همچنین تبعیض جنسیتی موجب ایجاد استرس در مردان و زنان شده است. در نهایت تبعیض جنسیتی تأثیری بر سلامت جسمانی مردان و زنان مورد مطالعه نداشته است (۲۵). چانار^۲ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی بر روی سازمان‌های آموزشی و بهداشتی دو ایالت حیدرآباد و جامشرو در پاکستان دریافتند که اثر تبعیض در محیط کار بر رضایت شغلی، انگیزش و تعهد کارکنان زن منفی و معنادار بوده است؛ حال آنکه این موارد بر روی کارکنان مرد اثرگذار نبوده است (۲۶). آجاکوآکو^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی بر روی ۱۱۰ نیروی پلیس در شهر کوماسی کشور غنا دریافت که تبعیض در محیط کار موجب کاهش عملکرد نمونه مورد مطالعه شده است (۲۷). خلید و آروش^۴ (۲۰۱۴) در تحقیقی بر روی کارکنان زن بانک‌های پاکستانی دریافتند که تبعیض در محیط کار بر عملکرد و تعهد شغلی این کارکنان اثرگذار نیست. اما بخش دیگری از نتایج این تحقیق نشان داد که تبعیض در محیط کار با نقش میانجی فرهنگ سازمانی بر عملکرد و تعهد شغلی این کارکنان اثری منفی و معنادار داشته است (۲۸). نتایج تحقیق جی‌بروبیه^۵ و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان «تبعیض جنسیتی و عملکرد کارکنان دانشگاه‌های دولتی در نیجریه» نشان داد که تبعیض جنسیتی بین کارکنان زن و مرد موجب کاهش عملکرد کارکنان زن شده است (۲). ترائو^۶ (۲۰۱۵) در تحقیقی بر روی کارکنان سازمان‌های مختلف از ۳۵ کشور دریافت که جو سازمانی بدون تبعیض، شفافیت در محیط کار و حمایت روانی و اجتماعی از کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی و رضایت از موقعیت شغلی کارکنان می‌شود (۱۸). تریانا^۷ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که تبعیض در محیط کار بر روی نگرش به شغل، سلامت ذهنی و جسمی، کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اثری منفی می‌گذارد (۱۶). دوماه^۸ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی بر روی ۱۵۹ کارمند پنج سازمان از پنج صنعت مختلف در کشور غنا دریافتند

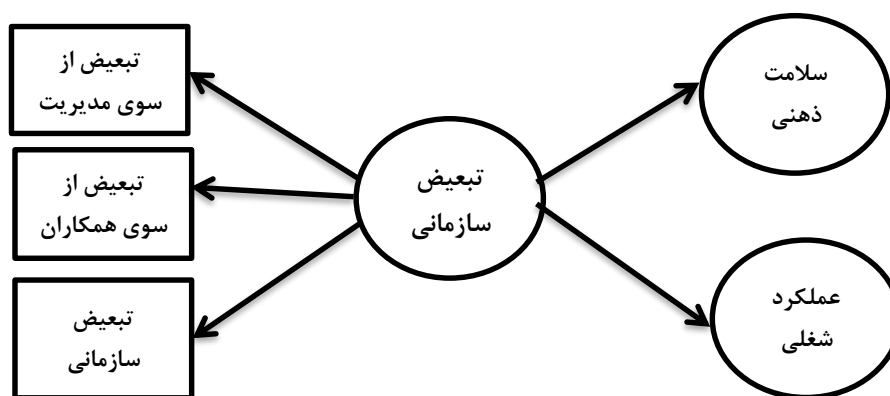
-
1. Skaggs & Stainback
 2. Channar
 3. Adja-Kwaku
 4. Khalid & Aroosh
 5. Gberevbie
 6. Trau
 7. Triana
 8. Dwomoh

که تبعیض در محیط این سازمان‌ها بر روی عملکرد شغلی کارکنان آنها اثر معناداری نداشته است (۲۹). نتایج تحقیق اوبرین^۱ و همکاران (۲۰۱۶) بر روی ۲۱۰ عضو هیأت علمی رشته‌های علوم، فناوری، مهندسی و ریاضی در ایالات متحده نشان داد که تبعیض بین افراد موجب افزایش استرس و کاهش سلامت جسمی و ذهنی و پیامدهای عملکردی آزمودنی‌ها شده است (۱۷). لی^۲ و همکاران (۲۰۱۶) با انجام پژوهشی بر روی ۳۳۵۳۰ کارگر در کره جنوبی دریافتند که تبعیض در محیط کار توانایی پیش‌بینی اضطراب و افسردگی این کارگران را دارد (۳۰). ویلادسن و وولف^۳ (۲۰۱۷) در تحقیقی به مقایسه تبعیض در محیط کار در سازمان‌های خصوصی و دولتی کشور دانمارک پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تفاوت معناداری در خصوص تبعیض در سازمان‌های خصوصی و دولتی وجود ندارد و عواملی مانند اندازه سازمان و نوع کار آنها از جمله عواملی اند که می‌توانند موجب ایجاد تبعیض در سازمان شوند (۳۱).

با توجه به پیشینه ارائه شده، می‌توان گفت که در برخی تحقیقات تبعیض بر پیامدهای شغلی و رفتاری کارکنان اثرگذار بوده (۳۰، ۲۷، ۲۴، ۲۳، ۱۷، ۱۶، ۲) و در برخی تحقیقات دیگر چنین اثری تأیید نشده است (۲۸). همچنین در خصوص اینکه تبعیض در سازمان‌های خصوصی بیشتر است یا دولتی و اینکه بیشترین تبعیض در قبال کارکنان مرد اعمال می‌شود یا کارکنان زن، تناقضاتی وجود دارد و انجام تحقیقاتی در خصوص رفع این تناقضات ضروری به نظر می‌رسد. وجود جو تبعیض در هر محیط سازمانی از جمله سازمان‌های ورزشی می‌تواند پیامدهای منفی و نامطلوبی بر پیامدهای شغلی و رفتاری کارکنان از جمله سلامت ذهنی، جسمی و عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد. با وجود این بیشتر تحقیقات انجام گرفته در این زمینه در سازمان‌های صنعتی و غیرورزشی خارج از کشور بوده است و چنین تحقیقی در کشور نه تنها در سازمان‌های غیرورزشی، بلکه در سازمان‌های ورزشی نیز انجام نگرفته است که این امر ضرورت انجام این تحقیق را آشکار می‌سازد. از سوی دیگر، سازمان‌های ورزشی به دلیل ارائه خدمات بسیار متنوع و گوناگون و همچنین ارتباطات گسترده با اقشار مختلف جامعه نیازمند مدیران و کارکنانی توانمند و محیط سازمانی پویایی هستند که بتوانند بهترین خدمات را به مشتریان خود ارائه کنند. با توجه به نقش مهم سازمان‌های ورزشی در ارتقای سلامت ذهنی و جسمانی افراد جامعه و ارائه خدمات مطلوب به آنها، توجه به سلامت جسمانی و ذهنی و عملکرد شغلی نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر آن همچون تبعیض

-
1. O'Brien
 2. Le
 3. Villadsen & Wulff

سازمانی در سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان می‌تواند زمینه ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت موفقیت این سازمان‌ها را فراهم سازد. از این‌رو، آگاه شدن از میزان تبعیض سازمانی درک‌شده توسط کارکنان، عوامل ایجادکننده و پیامدهای آن در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند به مدیران این ادارات کمک کند تا با آگاهی لازم از بروز تبعیض در سازمان خود جلوگیری کنند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و وجود خلأ علمی در این زمینه، محقق در پی پاسخگویی به این پرسش است که آیا تبعیض در محیط کار نقشی در سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که در آن ارتباط بین تبعیض در محیط کار با سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بررسی شد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۱۰ نفر بود. با توجه به اینکه در مدل‌یابی معادلات ساختار هرچه حجم نمونه بزرگ‌تر باشد مدل‌های به‌دست‌آمده از اعتبار بیشتری برخوردارند (۳۲)، از این‌رو کل جامعه (۲۱۰ کارمند) به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند و پس از توزیع پرسشنامه‌ها ۱۹۸ پرسشنامه عودت داده شده و استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از

پرسشنامه‌های تبعیض در محیط کار پاسکوئه و ریچمن (۲۰۰۹)، سلامت ذهنی بیکر^۱ (۲۰۰۸) و عملکرد شغلی بابین و بالس^۲ (۲۰۰۴) استفاده شد. پرسشنامه تبعیض در محیط کار دارای ۱۷ گویه و سه مؤلفه تبعیض از سوی مدیریت (۶ گویه)، تبعیض از سوی همکاران (۴ گویه) و تبعیض سازمانی (۷ گویه) است که براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. همچنین پرسشنامه‌های سلامت ذهنی و عملکرد شغلی به ترتیب دارای ۱۳ و ۶ گویه با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت هستند. روایی ابزارهای تحقیق توسط پنج نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی بررسی و تأیید شد. همچنین از آزمون آلفای کرونباخ به منظور تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌های تحقیق استفاده شد. بدین منظور مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از کارکنان مورد مطالعه صورت گرفت و میزان پایایی پرسشنامه‌های تحقیق به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۹ و ۰/۹۲ به دست آمد که بیانگر پایایی ابزار بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تشخیص طبیعی بودن توزیع داده‌ها، آلفای کرونباخ به منظور سنجش تجانس درونی سؤالات پرسشنامه و مدل‌یابی معادلات ساختاری به منظور به آزمون گذاشتن مدل پیشنهادی و نیز آزمون فرضیه‌ها، در خصوص روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق نشان داد که بیشترین درصد آزمودنی‌ها (۵۲/۴ درصد) در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند. همچنین ۴۴/۸ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. ۴۴/۱ درصد نیز دارای تجربه کاری ۱ تا ۱۰ سال بودند و ۷۲ درصد از جامعه تحقیق را کارکنان مرد تشکیل می‌دادند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بالاترین میانگین در بین ابعاد تبعیض در محیط کار، مربوط به تبعیض از سوی مدیریت (۳/۱۶) و کمترین آن مربوط به تبعیض سازمانی (۲/۸۷) است. همچنین میانگین متغیرهای تبعیض در محیط کار ۲/۹۹، سلامت ذهنی ۳/۸۳ و عملکرد شغلی ۳/۶۶ است (جدول ۱).

-
1. Pascoe & Richman
 2. Backer
 3. Bobbin & Boles

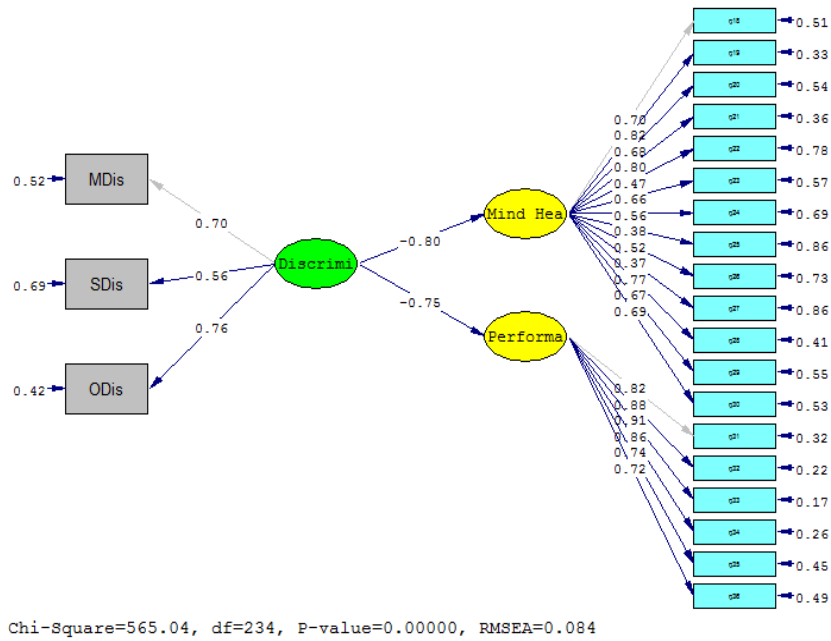
جدول ۱. توصیف متغیرهای تحقیق

| متغیر | آماره | |
|----------------------|-------|---------|
| | تعداد | میانگین |
| تبعیض در محیط کار | ۱۹۸ | ۲/۹۹ |
| تبعیض از سوی مدیریت | ۱۹۸ | ۳/۱۶ |
| تبعیض از سوی همکاران | ۱۹۸ | ۳/۰۷ |
| تبعیض سازمانی | ۱۹۸ | ۲/۸۷ |
| سلامت ذهنی | ۱۹۸ | ۳/۸۳ |
| عملکرد شغلی | ۱۹۸ | ۳/۶۶ |

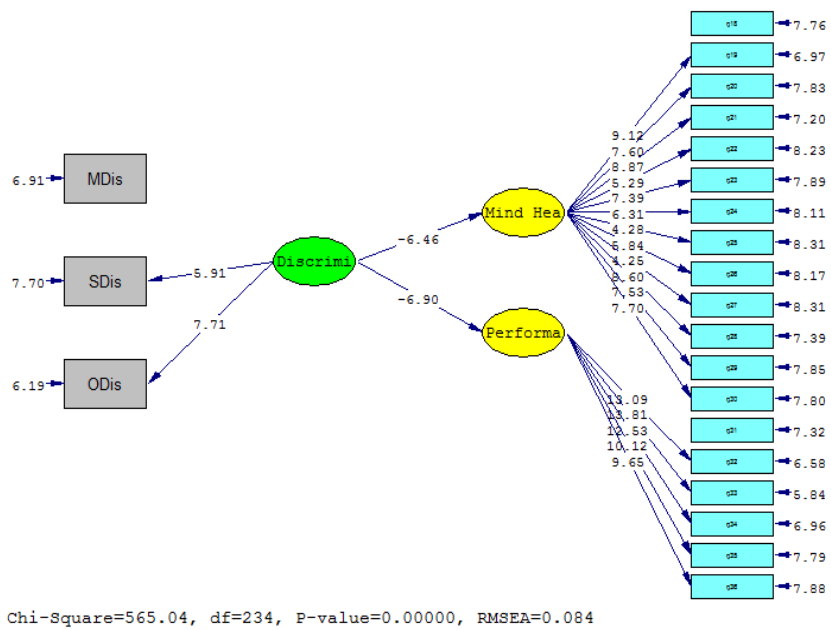
با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ تمامی اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل (اعم از بارهای عاملی و خطاهای آن) معنی‌دار شده است، زیرا برای معنادار شدن عدد معناداری آنها باید از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد. با توجه به مدل و ضرایب مسیر (شکل ۲) و نتایج جدول ۲ ملاحظه می‌شود که تبعیض در محیط کار اثری منفی بر روی متغیر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان دارد، یعنی بین تبعیض در محیط کار با سلامت ذهنی و عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ضرایب اثر متغیر تبعیض بر متغیرهای ملاک

| نتیجه | متغیرهای ملاک | | |
|-------------|---------------|----------|---------------|
| | آماره تی | ضریب بتا | متغیر پیش‌بین |
| تأیید فرضیه | -۶/۴۶ | -۰/۸۰ | سلامت ذهنی |
| تأیید فرضیه | -۶/۹۰ | -۰/۷۵ | عملکرد شغلی |



شکل ۲. مدل ساختاری متغیرهای پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری متغیرهای پژوهش در حالت اعداد معناداری

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش برازش مناسبی با داده‌های پژوهش دارد. نسبت خی دو به درجه آزادی از ۳ کمتر شده و مقدار RMSEA نیز از ۰/۱ کمتر شده است. همچنین شاخص‌های NFI، NNFI، GFI و AGFI همگی بالای ۰/۹۰ و بنابراین مطلوب‌اند. به‌طور کلی می‌توان گفت که برازش مدل ساختاری پژوهش مناسب و مطلوب است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری متغیرهای پژوهش

| شاخص برازش | برآورد | حد قابل قبول |
|-------------|--------|--------------|
| χ^2/df | ۲/۴۱ | >۳ |
| RMSEA | ۰/۰۹ | >۰/۱ |
| NFI | ۰/۹۲ | <۰/۹۰ |
| NNFI | ۰/۹۴ | <۰/۹۰ |
| GFI | ۰/۹۱ | <۰/۹۰ |
| AGFI | ۰/۹۰ | <۰/۹۰ |

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، مطالعه نقش تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج تحقیق حاکی از این بود که تبعیض در محیط کار اثری منفی و معنادار بر سلامت ذهنی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه دارد. بدین معنا که با افزایش تبعیض در محیط کار، سلامت ذهنی کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات پاولکو و همکاران (۲۰۰۳)، تریانا و همکاران (۲۰۱۵) و اوبرین و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد (۱۶، ۱۷، ۲۴). سلامت ذهنی کارکنان نقش مهمی در اثربخشی و کارایی نیروی انسانی سازمان ایفا می‌کند. سلامت ذهنی حاصل ارزیابی کارکنان از شرایط کار و شرایط موجود در سازمان است. همچنین سلامت ذهنی شامل درک خوداثربخشی، استقلال، شایستگی و شناخت توانایی برای درک منطقی و پتانسیل عاطفی است. به گفته مک‌لین^۱ و همکاران (۲۰۱۵) کارکنانی که دارای سلامت ذهنی‌اند، توانایی خوبی در تشخیص محیط و تطبیق خود با آن دارند و تمامی تلاش خود را به کار می‌گیرند تا خود را با شرایط سازمانی و الزامات آن هماهنگ کنند و به بالاترین سطح عملکرد و بهره‌وری دست یابند (۱۱). عوامل

فردی (سن، تجربه، تخصص، دانش، نگرش به کار و ...) و سازمانی (امنیت شغلی، ثبات شغلی، فرصت‌های پیشرفت، توانمندسازی، حمایت سازمانی و ...) بسیاری وجود دارند که می‌توانند بر سلامت ذهنی کارکنان سازمان اثرگذار باشند. یکی از عوامل اثرگذار بر سلامت ذهنی کارکنان، تبعیض است.

به گفته چو و چوی^۱ (۲۰۱۱) عوامل بسیاری مانند سن، جنسیت، رنگ پوست، مذهب، میزان حقوق و جایگاه سازمانی می‌توانند موجب ادراک تبعیض در بین کارکنان سازمان شوند (۱۹). احساس و درک تبعیض در محیط سازمان می‌تواند به‌عنوان یک عامل استرس‌زا عمل کند. وجود هر عامل و شرایط استرس‌زا در محیط کار می‌تواند به بروز مشکلات روانی و ذهنی از جمله اضطراب، افسردگی و کاهش اعتمادبه‌نفس در کارکنان منجر شود که این امر می‌تواند بر عملکرد شغلی و سازمانی اثری منفی و نامطلوب داشته باشد. همچنین به گفته گائو^۲ و همکاران (۲۰۱۴) پیامدهای استرس‌های شغلی بسیار جدی‌تر و بیشتر از سایر عوامل استرس‌زای دیگر مانند مشکلات خانوادگی و مالی هستند و می‌توانند سلامت فرد در سازمان و در خارج از سازمان را تهدید کنند (۷). ال و همکاران (۲۰۰۱) در این خصوص بیان می‌کنند که تبعیض در محیط کار به‌عنوان عامل ایجادکننده استرس عمل کرده و موجب افزایش تنش، تعارض و درگیری بین کارکنان و ابهام در نقش می‌شود که این امر به عدم سازگاری فرد با شرایط و موقعیت‌های مختلف کار می‌انجامد که حاصل آن بیگانگی فرد از کار خود و کاهش رضایت، تعهد و عملکرد شغلی خواهد بود (۲۳). همچنین کاهش سلامت ذهنی حاصل از تبعیض، مقدمه‌ای برای بروز مشکلات جسمانی است. تریانا و همکاران (۲۰۱۵) در این خصوص بیان می‌کنند کارکنانی که احساس می‌کنند در سازمان نسبت به آنها تبعیض صورت گرفته است، از سلامت ذهنی کمتری نسبت به سایر کارکنان برخوردارند و مواردی همچون اختلال در خواب، اختلالات تغذیه‌ای و مشکلات قلبی و عروقی در آنها بیشتر گزارش شده است (۱۶). با توجه به تأثیر تبعیض در محیط کار بر کاهش سلامت ذهنی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، ایجاد جو سازمانی مثبت، حمایت مادی و معنوی مدیران از تمامی کارکنان به یک اندازه، حمایت کارکنان از تمامی همکاران به یک میزان، احترام و استفاده از افکار و نظرات تمامی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، توجه به عواطف و احساسات تمامی کارکنان و توجه به نیازهای انگیزشی تمامی کارکنان پیشنهاد می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که تبعیض در محیط کار اثری منفی و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه دارد؛ بدین‌معنی که با افزایش تبعیض

1 . Chou & Choi

2 . Gao

در محیط کار، عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات آجاکوآکو (۲۰۱۳) و اوبرین و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد (۲۷،۱۷) و با نتایج تحقیق خلید و آروش (۲۰۱۴) مغایر است (۲۸). دلیل این ناهمخوانی را شاید بتوان تفاوت در سازمان مورد بررسی و جنسیت آزمودنی‌ها بیان کرد. پژوهش خلید و آروش (۲۰۱۴) بر روی کارکنان زن بانک‌های پاکستان و تحقیق حاضر بر روی کارکنان مرد و زن ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام گرفته است. عملکرد شغلی کارکنان نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که به بهترین شکل از نیروی انسانی خود استفاده کرده و زمینه‌های بهبود عملکرد کارکنان خود را فراهم می‌کنند، همواره نسبت به رقبا از عملکرد بهتری برخوردارند. عوامل بسیاری در سازمان وجود دارند که می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان اثر مثبت یا منفی داشته باشند. یکی از عواملی که می‌تواند اثر منفی و نامطلوب بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان داشته باشد، تبعیض در محیط کار است. نتایج تحقیقات انجام گرفته در این خصوص نشان می‌دهد در سازمان‌هایی که جو تبعیض بیشتری توسط کارکنان ادراک می‌شود، کارکنان از رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری برخوردارند و عملکرد شغلی آنها نیز کمتر از گذشته است (۲۳، ۱۷، ۱۹، ۲). تبعیض در سازمان با ایجاد محیط خصمانه موجب تضعیف نیروی انسانی و کاهش بهره‌وری می‌شود. ادراک تبعیض به هر شکل و در هر سطحی که باشد، موجب می‌شود که کارکنان در قبال آن واکنش نشان دهند. آجاکوآکو (۲۰۱۳) در این خصوص بیان می‌کند زمانی که کارکنان تبعیض را ادراک می‌کنند، نخستین واکنش آنها مقابله با عامل ایجادکننده تبعیض است. عامل ایجادکننده تبعیض می‌تواند همکاران، مدیران یا عوامل و قوانین سازمانی باشد. چنانچه این واکنش به نتیجه‌ای نرسد، کارکنان رفته‌رفته دست به اقداماتی دیگری خواهند زد که یکی از آنها کاهش عملکرد شغلی خواهد بود (۲۷). کارکنانی که احساس می‌کنند در قبال آنها تبعیض صورت گرفته است و از چیزی محروم شده‌اند، تلاش می‌کنند تا با کاهش عملکرد شغلی به نوعی تبعیض اعمال شده را جبران کنند. ادامه این عمل در درازمدت موجب افزایش بی‌تفاوتی کارمند به کار خود و سازمان خواهد شد و این امر می‌تواند عاملی مخرب برای عملکرد سازمان تلقی شود. با توجه به تأثیر تبعیض در محیط کار بر کاهش عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، ایجاد فرصت‌های پیشرفت و یادگیری برابر برای تمامی کارکنان، استفاده از افراد متخصص برای پست‌های سازمانی، ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقای کارکنان، ایجاد تناسب بین نوع کار و میزان حقوق و مزایا، برگزاری دوره‌های آموزشی برای تمامی کارکنان، اهمیت قائل شدن به کار تمامی بخش‌های

سازمان و اجرای یکسان قوانین و مقررات برای تمامی کارکنان و بخش‌های سازمان توسط مدیران پیشنهاد می‌شود.

در نهایت از نتایج این پژوهش و پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت که تبعیض در محیط کار بر بسیاری از متغیرهای سازمانی اثرگذار است. اگرچه در این پژوهش تنها نقش تبعیض در محیط کار بر سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان بررسی شد، تبعیض در محیط کار می‌تواند بر سایر متغیرها از جمله رضایت کارکنان، تعهد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و ادراک بی‌عدالتی توسط کارکنان اثرگذار باشد که می‌توان آن را جزء محدودیت‌های تحقیق در نظر گرفت. از سوی دیگر، انجام تحقیقات توسط سایر پژوهشگران در خصوص عوامل ایجادکننده تبعیض و انواع تبعیض در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه پیشنهاد می‌شود. در نهایت نیز توصیه می‌شود که مدیران ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه با رفع تبعیض در محیط کار، زمینه افزایش سلامت ذهنی و عملکرد شغلی کارکنان خود را فراهم سازند.

منابع و مأخذ

1. Ozelik H. Exploring the activation dimension of affect in organizations: A focus on trait-level activation, climate-level activation, and work-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 2016; 38(3): 351-371.
2. Gberegbe DE, Osibanjo AO, Adeniji AA, Oludayo OA. 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*. 2014; 8(1): 98-105.
3. Mohammad JU, Rumana HL, Saad MH. Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*. 2013; 8(2): 63-77.
4. Abolghasemi A, Moradi S, Mohammad Zahed A. [The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances in the productive centers (In Persian)]. *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2011; 12(1): 86-94.
5. Ahadi B, Fathi A, Abdolhamidi K. [Investigating the Effective Psychological Factors on Job Performance of Police Commanders in East Azerbaijan (In Persian)]. *Journal of Enforcement Knowledge of East Azerbaijan*. 2014; 4(15): 63-78.
6. Hadizadeh M, Akrami A, Tehrani M. Predicting model of organizational identity toward its effect on organizational citizenship behaviors (OCBs). *African Journal of Business Management*. 2011; 5(23): 9877-9888.

7. Gao J, Weaver SR, Dai J, Jia J, Liu X, Jin K, Fu H. Workplace social capital and mental health among Chinese employees: A multi-level, cross-sectional study. *PLOS ONE*. 2014; 9(1): 1-6.
8. Nahar L, Hossain A, Rahman A, Bairagi A. The relationship of job satisfaction, job stress, mental health of government and non-government employees of Bangladesh. *Scientific Research*. 2013; 4(6): 520-525.
9. Ghadampoor E. [Relationship between Organizational Factors and Mental Health of Employees of Governmental Organizations of Lorestan Province (In Persian)]. *Journal of Lorestan University of Medical Sciences*. 2015; 17: 95-105.
10. Tynan RJ, Considine R, Rich JL, Skehan J, Wiggers J, Lewin TJ, James C, Inder K, Baker AL, Kay-Lambkin F, Perkins D, Brian J, Kelly BJ. Help-seeking for mental health problems by employees in the Australian Mining Industry. *BMC Health Services Research*. 2016; 16: 1-12.
11. Maclean JC, Webber D, French MT. Workplace problems, mental health and substance use. *Applied Economics*. 2015; 47(9): 883-905.
12. Dimoff JK, Kelloway EK, Burnstein MD. Mental Health Awareness Training (MHAT): The development and evaluation of an intervention for workplace leaders. *International Journal of Stress Management*. 2016; 23: 167-189.
13. De Castro AB, Gee GC, Takeuchi DT. Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. *American Journal of Public Health*. 2008; 98(3): 520-526.
14. Rospenda KM, Richman JA, Ehmke JL, Zlatoper KW. Is workplace harassment hazardous to your health? *Journal of Business and Psychology*. 2005; 20(1): 95-110.
15. McMahan BT, Shaw LR. Workplace discrimination and disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2005; 23(3): 137-143.
16. Triana MDC, Mevan CJ, Pieper JR. Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2015; 36: 491-513.
17. O'Brien R, McAbee ST, Hebl MR, Rodgers JR. The impact of interpersonal discrimination and stress on health and performance for early career STEM academicians. *Frontiers in Psychology*. 2016; 7: 1-7.
18. Trau RNC. The impact of discriminatory climate perceptions on the composition of intraorganizational developmental networks, psychosocial support, and job and career attitudes of employees with an invisible stigma. *Human Resource Management*. 2015; 54(2): 345-366.
19. Chou RJ, Choi NG. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing & Society*. 2011; 31: 1051-1070.
20. Roessler RT, Neath J, McMahan BT, Rumrill PD. Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2007; 50(3): 139-152.
21. Roberts RK, Swanson NG, Murphy LR. Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health*. 2004; 13(2):129-142.

22. Madera JM, King EB, Hebl MR. Bringing social identity to work: The influence of manifestation and suppression on perceived discrimination, job satisfaction, and turnover Intentions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2012; 18: 165-170.
23. Ellen A, Ensher EJ, Grant V, Stewart I. Donaldson Effects of perceived discrimination on job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*. 2001; 12(1): 53-72.
24. Pavalko EK, Mossakowski KN, Hamilton VJ. Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*. 2003; 44(1): 18-33.
25. Skaggs S, Stainback K. Does Workplace Sex Discrimination Affect Mental and Physical Health? Annual Meetings of the American Sociological Association, San Francisco; 2009.
26. Channar ZA, Abbassi Z, Ujan IA. Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 2012; 5(1): 177-191.
27. Adja-Kwaku C. Workplace discrimination and its impact on employee performance (A case study of selected police station in Kumasi) [MA]. Accra University; 2013.
28. Khalid M, Aroosh R. Outcomes of gender discrimination: A study of female workers in banking sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*. 2014; 16(7): 38-48.
29. Dwomoh G, Owusu EE, Mensah AF. Workplace discrimination and its influence on employees' performance: The case of Ghana. *International Journal of Information, Business and Management*. 2015; 7(3): 226-237.
30. Lee SH, Lee HS, Kim GH, Lee JH, Lee KJ, Kim JJ. 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*. 2016; 28: 2-10.
31. Villadsen A, Wulff J. Is the public sector a fairer employer? Ethnic employment discrimination in the public and private sectors. *Academy of Management Discoveries*. 2017; 3(3): 141-162.
32. Schumacker RE, Lomax RG. *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. 3rd Ed. New York; Taylor and Francis Group; 2010.

The Role of Workplace Discrimination on Mental Health and Job Performance in Employees of Sport and Youth Offices in Kermanshah Province

Nasser Bai^{*1} – Amir Ghanbpour Nosrati² – Reza Soleymani Moghaddam³

1.Department of Physical Education, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran 2.Assistant Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Humanities Faculty, University of Kashan, Kashan, Iran 3.PhD Student of Sport Management, University of Tehran, Iran
(Received: 2017/04/04 ; Accepted: 2017/11/27)

Abstract

The aim of the present study was to investigate the role of workplace discrimination on mental health and job performance among employees of Sport and Youth offices in Kermanshah province. The population of this study consisted of all employees of Sport and Youth offices of Kermanshah province ($N=210$) and the whole population was selected as the research sample and finally 198 questionnaires were analyzed. To collect data, questionnaires of workplace discrimination by Pascoe and Richman (2009), Backer (2008) mental health and Bobbin and Boles (2004) job performance were used. To analyze data and identify the effects of research variables, structural equation modeling with LISREL software were applied. The results indicated that workplace discrimination had a negative and significant effect on mental health and job performance of employees of Sport and Youth offices of Kermanshah province. With respect to the results of the study, it can be concluded that workplace discrimination can decrease employees' mental health and job performance. Therefore, it is suggested that the managers of Sport and Youth offices in Kermanshah province should enhance mental health and job performance of their employees by eliminating workplace discrimination.

Keywords

discrimination, Kermanshah, mental health, performance, Sport and Youth.

* Corresponding Author: Email: Nasser_bay@yahoo.com ; Tel: +989113724347