

**کالج پروژه**

**[www.collegeprozheh.ir](http://www.collegeprozheh.ir)**



**دانلود پروژه های دانشگاهی**

**بانک موضوعات پایان نامه**

**دانلود مقالات انگلیسی با ترجمه فارسی**

**آموزش نگارش پایان نامه ، مقاله ، پروپوزال**

**دانلود جزوه و نمونه سوالات استخدامی**



**فرم پیشنهاد تحقیق**  
**پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد / رساله دکتری تخصصی**

عنوان تحقیق به فارسی:

بررسی نقش مدیریت تنوع در منابع انسانی بر عملکرد سازمان  
آموزش و پرورش لرستان

عنوان تحقیق به انگلیسی:

**The investigation of Effect of diversity management in human resource on  
organizational performance in Lorestan Ministry of Education**

نام دانشجو:

نام خانوادگی دانشجو:

گروه تخصصی:

رشته تحصیلی:

نام دانشجو:

نام خانوادگی دانشجو:

گروه تخصصی:

رشته تحصیلی:

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) مشاور:  
تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی استاد (اساتید) راهنما:  
تاریخ و امضاء

تاریخ تصویب در شورای پژوهشی دانشکده:

تاریخ تصویب در شورای گروه تخصصی:

امضاء رئیس دانشکده:

رئیس پژوهش دانشکده:

۴- اطلاعات مربوط به پایان نامه

الف : عنوان پایان نامه : بررسی نقش مدیریت تنوع در منابع انسانی بر عملکرد سازمان آموزش و پرورش لرستان

فارسی ☒ غیرفارسی ☐

ب: نوع کار تحقیقاتی: بنیادی<sup>۱</sup> ☐ نظری<sup>۲</sup> ☐ کاربردی<sup>۳</sup> ☒ عملی<sup>۴</sup> ☐

ت: پرسش اصلی تحقیق (مسئله تحقیق): نقش مدیریت تنوع در منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان بر عملکرد شغلی کارکنان با محوریت متغیر جنسیت کارکنان چگونه است؟

۱- تحقیق بنیادی: پژوهشی است که به کشف ماهیت اشیاء، پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تئوریا و نظریه‌ها می‌پردازد و به توسعه مرزهای دانش رشته علمی کمک می‌نماید.

۲- تحقیق نظری: نوعی پژوهش بنیادی است و از روشهای استدلال و تحلیل عقلانی استفاده می‌کند و بر پایه مطالعات کتابخانه‌ای انجام می‌شود.

۳- تحقیق کاربردی: پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روشها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختار و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود.

۵. بیان مسئله ( تشریح ابعاد، حدود مسئله، معرفی دقیق مسئله، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم و متغیرهای مربوط به

پرسشهای تحقیق، منظور از تحقیق )

یکی از مهمترین چالشهایی که همواره سازمانها با آن روبرو هستند، مواجه شدن با افرادی است که از جنبه های گوناگون، از هم متفاوت هستند که این امر به نوبه خود منجر به ظهور تنوع نیروی کار می شود. تنوع نیروی کار به معنای آن است که سازمانها در درون خود با گروه های کاری نامتجانس از جنبه جنسیت، قومیت، سن، تحصیلات ، اخلاق و ... مواجه هستند. بنابراین سازمانها باید با این گروه ها منطبقتر شوند. تنوع نیروی کار اهمیت زیادی در فعالیت های مدیریت برخوردار است و مدیران نیاز به آموزشهایی به منظور مدیریت صحیح تنوع و ارائه برنامه های سودمند

برای هر چه بیشتر کاستن از این تفاوتها را دارند. چرا که تنوع اگر به صورت مثبتی اداره شود، می تواند ابعاد بهره وری نیروی انسانی از قبیل خلاقیت، نوآوری، رضایت شغلی و بهره وری را به دنبال داشته باشد. اما اگر این تنوع به طور صحیح مدیریت نشود، نقش بالقوه بالایی در نرخ ورود و خروج، ارتباطات بسیار مشکل تر و تعارضهای میان فردی خواهد داشت (مور و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

بر همین اساس، مدیریت تنوع به تعهد برنامه ریزی شده و منظم سازمانها، برای استخدام نیروی جدید، نگهداری و ترفیع دادن ترکیبی از کارمندان غیر متجانس (ناهمگن) به منظور افزایش بهره وری، رقابت و تطبیق در محیط کار، اشاره دارد. یافته های مطالعات نشان داده است که با وجود تبادل عقاید بین گروه های گوناگون، خلاقیت و نوآوری، نتیجه مستقیم تنوع نیروی کار است. پیشگام تئوری مدیریت تنوع، روزولت توماس، بیان کرده است که مدیریت تنوع، فرایندی بلند مدت است (دوهرتی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

از جنبه تحقیقاتی، علاقه به مدیریت تنوع و نقش آن به عنوان یک استراتژی برای بهبود رقابت سازمانی با ایجاد یک محیط سازمانی فراگیر که به تفاوت کارکنان ارزش قائل شده و افراد را به عنوان هر آنچه که هستند می پذیرد؛ بین دانشگاهیان و محققان رو به افزایش است و پژوهش ها نشان داده اند که مدیریت موثر تنوع عامل اصلی در پیامدهای مثبت کارکنان مانند عملکرد و رضایت شغلی بیشتر است (کیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۳).

همانطور که گفته شد، تنوع در منابع انسانی می تواند از جنبه های مختلفی مانند سن، جنسیت، قومیت، تحصیلات، اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی، فرهنگی، تواناییهای فیزیکی و ذهنی، تجربیات کاری و ... باشد (فتونز و ریدار<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). در این میان جنسیت به عنوان یکی از مهمترین عوامل ایجاد کننده تنوع در منابع انسانی سازمانها که می تواند بهره وری و عملکرد شغلی آنان را تحت تاثیر قرار دهد، مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است (کیم و همکاران، ۲۰۱۵: ۳). اگر چه مطالعات انجام شده در این حوزه، مستقیماً تفاوت های جنسیتی را در پاسخ به توضیح شیوه های مدیریت تنوع در یک زمینه بسیار مردسالار مورد توجه قرار نداده اند، اما به طور کلی مشاهده شده است که به ویژه در جوامع مرد سالار، مردان تهدید کمتری از شیوه های مدیریت تنوع در سازمانها برای موقعیت شغلی و اجتماعی خود حس کرده اند تا زنان شاغل در (کیم و همکاران، ۲۰۱۵: ۶). بنابراین انتظار می رود یک رابطه معنی دار بین جنسیت و درک از مدیریت تنوع در یک بستر مرد سالار وجود دارد، به ویژه که کارکنان زنان درک مطلوبی نسبت به شیوه های مدیریت تنوع در سازمانها نسبت به مردان کارمند اعلام کرده اند (مورباراک و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸). در همین زمینه، در کشور ایران هم به عنوان کشوری که نیروی کار آن ناهمگن بوده و در یک بستر بسیار مردسالار همراه است، جنسیت یکی از ویژگی تنوع در سازمانها به شمار می رود (شاه طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۸). این مسئله (اهمیت جنسیت در ایجاد تنوع در سازمانهای

<sup>1</sup> More et al.

<sup>2</sup> Doherty et al.

<sup>3</sup> Kim et al.

<sup>4</sup> Futunes & Reidar

<sup>5</sup> Mor Barak et al.,

ایرانی) سبب شده است برخلاف بسیاری از کشورهای غربی، که نژاد و قومیت ویژگی های عمده تنوع در نظر گرفته شده اند، جنسیت در سازمانهای ایرانی دارای اهمیت بیشتری در این زمینه باشد.

از سوی دیگر، تحقیقات نشان داده اند که در فرهنگ بسیار مردسالار که مردان به عنوان کارکنانی با سطح بالاتر از تعهد سازمانی نسبت به زنان در نظر گرفته می شوند، (چو و مر باراک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ پارک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)، علت این امر را می توان فرهنگ و ساختار اینگونه سازمانها دانست. مردان اکثریت پستهای مهم سازمانی را در اختیار دارند در حالی که کارکنان زن به عنوان پستهای کاری پشتیبانی برای مردان در نظر گرفته شده و فرصت های کمتری برای بروز نقش مثبت خود در عملکرد سازمانی و نشان دادن توانایی های خود دارند (گیلون و دوریک<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸). اما محققان فرض می کنند که هیچ تفاوت جنسیتی در مورد نوع تعهد زنان نسبت به سازمان در مقایسه با مردان وجود ندارد.

از سوی دیگر مدیریت می تواند هویت اجتماعی کارکنان را با تعهد سازمانی پیوند داده و رضایت شغلی آنان را سبب گردد (بورن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) بنابراین، تلاش ها و روش های سازمانی است که نشان می دهد استقبال از تنوع کارکنان و تضمین عدالت برای همه کارکنان در سازمان توابع و فرآیندهای جذب حمایت و وفاداری نسبت به سازمان را از هر دو دسته کارمندان زن و مرد به دنبال خواهد داشت (جونز و ولپ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

در نهایت، باید گفت که دیدگاه رایج دیگر در جوامع مرد سالار آن است که کارکنان مرد بهتر از کارکنان زن عملکرد شغلی دارند، چرا که دسترسی به منابع و اطلاعات به دلیل موقعیت بالاتر در سازمان برای آنان مهیاست (گنیزی و راستی چینی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴). با این حال، محققان مدیریت تنوع عنوان می کنند که در حضور شیوه های مدیریت تنوع در سازمانها، زنان و مردان دارای عملکرد یکسانی هستند و چه بسا، زنان با انگیزه های بالاتر و تعهد بیشتر به سازمان، به داشتن عملکرد شغلی بهتر در اسزمان تشویق می شوند (رابرتسون و بلوک<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱). با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، همانطور که قبلا توضیح، هنگامی که کارمندان درک رفتار عادلانه و پشتیبانی مدیریت، آنها می توانند در کار خود تمرکز؛ علاوه بر این، آنها تمایل دارند که به آنها مدیون خود چیزی سازمان در بازگشت و به احتمال زیاد به بازپرداخت سازمان خود با انجام مسئولیت های شغلی به طور رسمی تجویز آنها (یعنی در نقش رفتار) (پیتز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹).

برای پشتیبانی نظری از مقوله تاثیر مدیریت تنوع سازمانی بر تعهد و عملکرد شغلی در اثر جنسیت، از دو نظریه هویت اجتماعی و تبادل اجتماعی در این تحقیق مدد گرفته شده است. با توجه به نظریه هویت اجتماعی، مردم هویت خود را در جامعه از طریق طبقه بندی خود در یک گروه خاص تشخیص می دهند. عضویت در گروه هایی با عناوین جنسیت، ملیت و قومیت معیار های هستند که افراد خود و دیگران را طبقه بندی می کنند. هویت اجتماعی به اعضای گروه کمک

<sup>1</sup> Cho and More Barak

<sup>2</sup> Park

<sup>3</sup> Glisson and Durick,

<sup>4</sup> Born et al.,

<sup>5</sup> Jones and Volpe

<sup>6</sup> Gneezy and Rustichini

<sup>7</sup> Roberson and Block

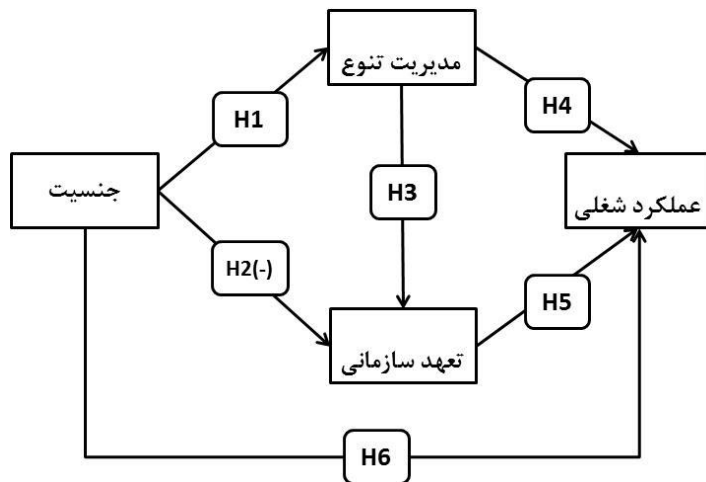
<sup>8</sup> Pitts

می کند تا ارزش های مشابه خود را به اشتراک گذارند تا منجر به علاقه اعضای داخل گروه و پرورش نگرش منفی نسبت به اعضای خارج گروه شود. در یک جامعه کاری مردسالار، کارکنان مرد، اعضای گروه اکثریت عددی، موقعیت های بالاتر و منابع بیشتر از کارکنان زن به دلیل وضعیت و قدرت بالاتر خود دارند. در نتیجه، کارکنان زن به طرز منفی تفاوت های بین گروهی بین گروه مردان و در گروه زنان را درک کرده و این نگرش منفی باعث کاهش انگیزه و تعهد آنها و مانع از عملکرد بهتر شغلی آنها می شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۵: ۴). از سوی دیگر با توجه به نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که کارکنان رفتار منصفانه توسط سازمان را درک کنند، آنها به فکر رساندن منفعت بیشتری برای سازمان خود هستند، مدیریت تنوع با ایجاد مشارکت بیشتر همه افراد در شبکه های سازمانی به کارکنان کمک می کند که احساس کنند سازمان صرف نظر از جنسیت، سن و قومیت به کارکنان احترام می گذارد و به آنها توجه می کند و کارکنان هم به نوبه خود تعهد بیشتری به سازمان خود خواهند داشت. یعنی اینکه، شیوه های مفید سازمان برای کارکنان در توسعه یک رابطه اعتماد بین کارکنان و سازمانی که تعهداتی برای کارکنان ایجاد کرده است باعث افزایش تعهد کارکنان و بهبود عملکرد آنها می شود (ماقوشی و چانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

در مجموع و با توجه به تشریح صورت گرفته، هدف این تحقیق بررسی نقش مدیریت تنوع در منابع انسانی بر عملکرد سازمان آموزش و پرورش لرستان بوده است و در راستای این هدف، ابتدا بررسی تفاوت های جنسیتی در پاسخ به شیوه های مدیریت تنوع و در سطح تعهد سازمانی است، سپس بررسی تاثیر شیوه های مدیریت تنوع در تعهد سازمانی و بررسی رابطه بین جنسیت و مدیریت تنوع و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. لذا در این تحقیق سعی خواهد شد تا با استفاده از تحقیق انجام شده توسط کیم و همکاران (۲۰۱۵) در این حوزه، به تشریح ارتباط میان تفاوت های جنسیتی، شیوه های مدیریت تنوع، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداخت سپس به بررسی عوامل موثر بر آنها و شاخص های مرتبط با متغیرهای مورد مطالعه پرداخته خواهد شد. ارتباط بین متغیرهای تحقیق که در قبل توضیح داده شدند، در قالب مدل تحقیق است:

---

<sup>1</sup> Magoshi and Chang



مدل مفهومی تحقیق (کیم و همکاران، ۲۰۱۵)

۶. **سوابق مربوط** (بیان مختصر سابقه تحقیقات انجام شده درباره موضوع و نتایج به دست آمده در داخل و خارج از کشور  
نظریات علمی موجود درباره موضوع تحقیق)

### تحقیقات داخلی

- جانعلی زاده و ابراهیمی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "اهمیت مدیریت تنوع در نظام آموزش و پرورش"، با هدف بررسی ویژگی های مدیریت تنوع در سازمانهای چند فرهنگی و اهمیت درک آن در نظام آموزش و پرورش نگارش به بررسی پرداخته اند. نتایج بدست آمده بر اساس مطالعات کتابخانه ای حاکی از آن بوده است که سازمانها برای اینکه بتوانند به اهداف خود برسند باید بتوانند به نیازها و تفاوت های افراد پاسخ دهند. در سطح نظام آموزش و پرورش درک تنوع و پاسخگویی به تفاوتها موجب پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و در سطح نظام آموزش عالی از پدیده فرار مغزها جلوگیری می کند.

Commented [n1]: جمله بندی ها ویرایش شوند: به بررسی .... پرداختند

- گرجی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و تعهدسازمانی در شرکت صنعت چوب شمال (نئوپان گنبد)"، هدف این پژوهش را بررسی و تعیین رابطه بین مدیریت تنوع و تعهدسازمانی

Commented [n2]:

در شرکت صنعت چوب شمال (نئوپان گنبد) برشمرده اند. جامعه آماری مورد استفاده در این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان شرکت صنعت چوب شمال (نئوپان گنبد) تعداد ۱۱۰ نفر بوده و حجم نمونه ۸۶ نفر تعیین گردیده است. نتایج به دست آمده تحقیق نشان داده است که بین مدیریت تنوع و تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین مدیریت تنوع و اجزای تعهدسازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

• قلی زاده و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "نقش به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع فرهنگی مدیران در ارتقای سطح مشارکت اجتماعی دانش آموزان"، هدف از این پژوهش را مطالعه نقش به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع فرهنگی مدیران دبیرستان‌های ناحیه ۱ در ارتقای سطح مشارکت اجتماعی دانش آموزان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ برشمرده اند. نتایج پژوهش نشان داده است میانگین مشارکت اجتماعی دانش آموزان بر حسب میزان به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع فرهنگی تفاوت معناداری داشت و با افزایش مهارت‌های مدیریت تنوع فرهنگی مدیران، میزان مشارکت اجتماعی دانش آموزان نیز ارتقا یافته بود. از طرفی میانگین مشارکت اجتماعی دانش آموزان بر حسب میزان به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع دینی مذهبی و بر حسب میزان به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع قومی نژادی نیز متفاوت و معنادار بود؛ از این رو می توان عامل به کارگیری مهارت‌های مدیریت تنوع فرهنگی (در ابعاد تنوع قومی نژادی و تنوع دینی مذهبی) توسط مدیران را در افزایش سطح مشارکت اجتماعی دانش آموزان مؤثر دانست.

Commented [n3]:

### تحقیقات خارجی

• کیم و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان "بررسی نقش مدیریت تنوع در فرهنگ‌های مرد سالاری"، هدف اصلی از این تحقیق را ابتدا بررسی تفاوت‌های جنسیتی در پاسخ به شیوه‌های مدیریت تنوع و در سطح تعهد سازمانی، سپس بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت تنوع در تعهد سازمانی و بررسی رابطه بین جنسیت و مدیریت تنوع و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی برشمرده اند. نتایج این تحقیق نشان داده است که جنسیت با درک مدیریت تنوع در یک سازمان با نیروی کاری مرد سالار رابطه معناداری دارد و با درک تعهد سازمانی با وجود مدیریت تنوع در محل کار رابطه معناداری ندارد همچنین مدیریت تنوع با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری دارد.

• لو و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "تأثیر تنوع بر مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی"، به بررسی ارتباط بین سیستم مدیریت منابع انسانی یک شرکت و عملکرد آن و اثر متقابل تنوع سن، تنوع تصدی حرفه‌ای، و تنوع

Commented [n4]:

<sup>1</sup> Lu et al.



تخصص در یک عملکرد سازمانی پرداخته اند. داده های این مطالعه از مدیران کارمندان صف خدمات حرفه ای در بخش های صنعتی تایوان جمع آوری شده است و نتایج آن حاکی از وجود رابطه مثبت بین مدیریت تنوع بر مدیریت منابع انسانی و در نهایت بر بهبود عملکرد سازمانی است.

- سنیچی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان "مدیریت تنوع منابع انسانی و عملکرد در یک چارچوب سازمانی، تیمی و فردی"، به بررسی روابط بین مدیریت تنوع منابع انسانی و عملکرد آنان پرداخته است. در سطوح مختلف سازمانی است. اهمیت تنوع در شرکت ها و جامعه روز به روز مهمتر می شود و بنابراین نیاز به شناسایی شرایط و نوع تنوع، پروژه ها و تیمهای کاری که مدیریت آن تنوع می تواند عملکرد تیمهای کاری را تحت تاثیر قرار دهد، نیاز است. بخش اول این مطالعه مفهوم تنوع و مدیریت تنوع در شیوه های مدیریت منابع انسانی را از نظر علمی و عملی بررسی کرده است. بخش دوم به عملکرد و ارائه فرصت های خاص و شاخص هایی برای اندازه گیری عملکرد اختصاص داده شده. گزارش اصلی در بخش سوم، درباره لینک بین انواع مختلف تنوع منابع انسانی و عملکرد در سطح سازمانی، سطح تیم و سطح افراد بوده است. یافته های حاصل از مطالعات نشان می دهد که تنوع مزایا و افزایش عملکرد در موارد خاص و تحت شرایط خاص به ارمغان می آورد. علاوه بر این شواهدی وجود دارد که اثر مثبت مدیریت تنوع را در حضور یا عدم حضور متغیرهای دیگر مانند فرهنگ و ساختار سازمان به همراه دارد.

- مانجوری<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان "مدیریت تنوع در محیط کار و عملکرد شغلی کارکنان در بخش بانکداری کنیا"، در ابتدا عنوان کرده اند رشد سریع صنعت بانکداری چالش های متعددی مانند ایجاد تنوع نیروی کار ایجاد کرده است که یک پدیده طبیعی است که هر دو بعد مثبت و منفی آن بر عملکرد کارکنان در بانکها بسته به اینکه چگونه آن را به خوبی اداره کنند، دیده شده است. این پژوهش اثرات مدیریت تنوع نیروی کار در عملکرد کارکنان در صنعت بانکداری در کنیا مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری شامل ۴۰۰۰ نفر از کارکنان بانک داری در این کشور بوده است. نتایج مطالعه نشان داده است که استراتژیهای مدیریت تنوع بانک مانند استخدام و متعادل کردن نیروی کار، پشتیبانی از گروه های اقلیت، آموزش تنوع و فرصت های شغلی برابر بر توانایی عملکرد کارکنان تاثیر مثبت داشته است. پس به وطر کلی مدیریت تنوع نیروی کار بر عملکرد کارکنان در درجات مختلف کارکنان و مدیران تاثیر داشته است. البته این تاثیر بر عملکرد کارکنان بیش از عملکرد مدیران بوده است.

<sup>1</sup> Senichev

<sup>2</sup> Munjuri

## ۷. فرضیه‌ها یا پرسشهای تحقیق

۱. بین جنسیت و درک از مدیریت تنوع در یک سازمان رابطه معنی دار وجود دارد.
۲. بین جنسیت و درک از تعهد سازمانی در حضور مدیریت تنوع در سازمان، رابطه معنی دار وجود ندارد.
۳. بین مدیریت تنوع و تعهد سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد.
۴. بین مدیریت تنوع و عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.
۵. بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.
۶. بین جنسیت و عملکرد شغلی، رابطه معنی دار وجود ندارد.

## ۸. اهداف تحقیق ( شامل اهداف علمی ، کاربردی ، و ضرورت‌های خاص انجام تحقیق )

### هدف علمی:

هدف علمی این تحقیق " بررسی نقش مدیریت تنوع در منابع انسانی بر عملکرد سازمان آموزش و پرورش لرستان " بوده است که با ارزش و اعتبار بخشیدن به فرضیه های تحقیق با ارائه مباحث نظری و تئوریک در زمینه موضوع تحقیق صورت پذیرفته است تا این تحقیق بتواند در بالا بردن سطح دانش عمومی مورد نیاز استفاده کنندگان موثر باشد و همچنین زمینه ساز بستر مناسبی برای تحقیق آتی در سایر مراکز آموزشی و پژوهشی باشد.

### اهداف کاربردی:

- شناخت و ارزیابی نوع ارتباط بین جنسیت با درک مدیریت تنوع در یک سازمان با نیروی کاری مرد سالار
- شناخت و ارزیابی نوع ارتباط جنسیت با درک تعهد سازمانی با وجود مدیریت تنوع در محل کار
- شناخت و ارزیابی نوع ارتباط مدیریت تنوع با تعهد سازمانی
- شناخت و ارزیابی نوع ارتباط مدیریت تنوع با عملکرد شغلی کارکنان
- شناخت و ارزیابی نوع ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان

## ۹. در صورت داشتن هدف کاربردی بیان نام بهره‌وران (اعم از مؤسسات آموزشی و اجرایی و غیره)

در درجه اول سازمان آموزش و پرورش استان لرستان بطور مستقیم اولین سازمان ذی نفع از دستاوردهای این پژوهش خواهد بود. اما با توجه به اینکه سازمانها و مؤسسات متنوعی در کشور ما فعالیت می کنند و در حوزه این پژوهش می باشند، بنابراین انتظار می رود این سازمان ها و مؤسسات نیز بتوانند از نتایج نهایی که در این پژوهش ارائه خواهد شد بهره مند گردند .

۱۰. جنبه نوآوری و جدید بودن تحقیق در چیست؟ ( این قسمت توسط استاد راهنما تکمیل شود.)

مدیریت تنوع منابع انسانی و بررسی رابطه آن با مولفه های سازمانی مانند رضایت، عملکرد و بهره وری نیروی انسانی، تعهد و وفاداری به سازمان و ... از موضوعات جدید در حیطه مطالعات مدیریت منابع انسانی است. نگاهی به مطالعات انجام شده در این حوزه نشان می دهد اغلب مطالعات موجود بر روی نتایج مثبت یا منفی تنوع در گروه کاری متمرکز شده اند، در حالی که کمتر به مدیریت تنوع و تاثیر آن بر نگرش و رفتار کارکنان توجه شده است. به عبارت دیگر نحوه ترکیب متنوعی از گروه کاری در عملکرد گروه کاری بطور گسترده مطالعه شده، ولی نحوه تاثیر مدیریت تنوع بر نگرش و عملکرد کارکنان بطور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین در این تحقیق، در یک رویکرد نوآورانه، به بررسی تاثیر یکی از مهمترین ابعاد ایجاد تنوع در سازمانها یعنی فاکتور جنسیت، بر تعهد، و عملکرد شغلی کارکنان ( به عنوان ابعاد نگرشی کارکنان به شغل و سازمان در اثر مدیریت تنوع در سازمان) در یک سازمان خدماتی دولتی پرداخته شده است.

الف: نوع روش تحقیق:

- (۱) بر مبنای هدف تحقیق: هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد، زیرا با بکارگیری نظریه ها و برخی علوم رفتاری و مدیریت و آمار در مورد جامعه آماری به نتایجی دست می یابد که برای آن دسته از سازمان ها و مؤسسات که در حوزه جامعه آماری قرار می گیرند، قابل استفاده و کاربرد می باشد.
- (۲) بر مبنای ماهیت و روش: روش انجام پژوهش با توجه به هدف و ماهیت موضوع آن، از دسته تحقیقات **همبستگی** می باشد که به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از این روش استفاده می شود.

ب. روش گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه ای و غیره):

در این تحقیق از روش کتابخانه ای برای گردآوری اطلاعات در زمینه ادبیات و مبانی نظری تحقیق خواهد شد و در بخش گردآوری اطلاعات واقعی از کارکنان و مدیران سازمان آموزش و پرورش استان لرستان، در زمینه موضوع تحقیق، از روش میدانی برای جمع آوری داده های مربوط به تأیید یا رد فرضیه های پژوهش بهره خواهد شد.

پ. ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، آزمون، فیش، جدول، نمونه برداری، تجهیزات آزمایشگاهی و بانکهای اطلاعاتی و شبکه های کامپیوتری و ماهواره ای و غیره):

ابزار گردآوری داده ها در مرحله گردآوری اطلاعات کتابخانه ای استفاده از کتب، نشریات علمی و مقالات چاپ شده در زمینه این تحقیق، بوده و در مرحله گردآوری اطلاعات میدانی، از پرسشنامه استاندارد در زمینه متغیرهای اصلی مدل تحقیق با تکیه بر منابع معتبر استفاده خواهد شد.

ث. روش توصیف و تجزیه و تحلیل اطلاعات:

(۱) در مرحله امار توصیفی از آماره های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، توزیع فراوانی و ... برای توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق با استفاده از نرم افزار **spss** بهره برده خواهد شد. در بخش امارهای استنباطی، برای محاسبات پایایی از ضریب آلفای کرونباخ به کمک نرم افزار **SPSS** استفاده خواهد شد.

(۲) **آزمون فرضیه ها:** به منظور تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه های تحقیق از تکنیک همبستگی به کمک نرم افزار **SPSS** استفاده خواهد شد. شدت وابستگی دو متغیر به هم را همبستگی گویند که معمولاً آن را با ضریبی بین -۱ تا +۱ بیان می دارند. اگر ضریب همبستگی بین دو متغیر بیش تر از صفر باشد، آن ها با هم رابطه مثبت دارند. حال اگر ضریب همبستگی بین آن ها از صفر کم تر باشد، رابطه بین آن ها منفی است. ناگفته نماند که اگر نمونه گیری صورت پذیرفته باشد، ضریب همبستگی باید از لحاظ آماری، معنی دار باشد. همچنین، باید به یاد داشت که همبستگی رابطه ای علت و معلولی نیست و تنها بیان گر شدت وابستگی دو متغیر به یک دیگر است. زمون های همبستگی اسپیرمن و پیرسون، پرکاربردترین آزمون در پژوهش های علوم انسانی اند و از آن جا که در بیش تر پژوهش ها برای طیف های پرسش نامه فواصل مساوی در نظر گرفته می شود، متغیرهای اسمی و رتبه ای، به متغیرهای فاصله ای و نسبتی تبدیل می شوند و برای تحلیل رابطه ها، از این دو ضریب

۱۲. جدول زمان‌بندی مراحل انجام دادن تحقیق از زمان تصویب تا دفاع نهایی

تاریخ تصویب	از تاریخ	تا تاریخ
مطالعات کتابخانه‌ای	یک ماه پس از تصویب	
جمع‌آوری اطلاعات	دوماه پس از تصویب	
تجزیه و تحلیل داده‌ها	سه ماه پس از تصویب	
نتیجه‌گیری و نگارش پایان‌نامه	چهار ماه پس از تصویب	
تاریخ دفاع نهایی	شش ماه پس از تصویب	
طول مدت اجرای تحقیق: شش ماه		

۱۳. مشخصات منابع و مأخذ مورد استفاده در پایان‌نامه به ترتیب زیر:

در مورد کتاب : نام خانوادگی نویسنده، نام نویسنده ، سال نشر، عنوان کتاب، مترجم، محل انتشار، جلد

در مورد مقاله : نام خانوادگی، نام، عنوان مقاله، عنوان نشریه، سال، دوره، شماره، صفحه

- بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره‌وری نیروی انسانی، مدیریت چشم انداز مدیریت دولتی ، شماره ۴، صص. ۹-۲۲.

- جانعلی زاده، محبوبه، روناک ابراهیمی، ۱۳۹۳، اهمیت مدیریت تنوع در نظام آموزش و پرورش، کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- رضاییان، علی، قاسمی، محمد، ۱۳۸۹، شاه طهماسبی، اسماعیل، امراللهی، ناهید، غلام علیزاده، ابوزر، ۱۳۸۹، مدیریت تنوع، منبع جدید مزیت رقابتی، تدبیر، شماره ۲۰۵، صص. ۱۶-۲۳.
- قلیزاده، آذر، کشتی آرای، نرگس، سهرابی رنانی، مریم، ۱۳۹۰، نقش به کارگیری مهارت های مدیریت تنوع فرهنگی مدیران در ارتقای سطح مشارکت اجتماعی دانش آموزان، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره چهارم، شماره ۴، صص ۱۸۴.
- گرجی، محمد باقر؛ پرویز سعیدی و سیدابوذر حسینی، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و تعهدسازمانی در شرکت صنعت چوب شمال (نئوپان گنبد)، دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه گذاری، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان.

- Cho, S. and Mor Barak, M.E. ,2008, Understanding of diversity and inclusion in a perceived homogeneous culture: a study of organizational commitment and job performance among Korean employees, *Administration in Social Work*, 32(4): 100-126.
- Doherty, A., Fink, J., Inglis, S., Pastore , D. ,2010, Understanding a culture of diversity through frameworks of power and change, *Sport Management Review*, 13(4): 368-381.
- Futunes, T., Mykletun, Reidar J. (2007), Why diversity management fails, *Hospitality management*, 26(9): 74- 99.
- Gneezy, U. and Rustichini, A. ,2004, Gender and competition at a young age, *American Economic Review*, 9( 4): 377-381.
- Kim, Hye Kyoung, Lee, Ung Hee, Kim, Young Hyung , 2015, The effect of workplace diversity management in a highly male-dominated culture, *Career Development International*, 20(3):259 – 272.
- Lu, Ch. M., Chen, Shyh-Jer, Huang, Pei-Chi, Chien, Jui-Ching ,2014, Effect of diversity on human resource management and organizational performance, *Journal of Business Research*, 30:1-5.
- Magoshi, E. and Chang, E. ,2009, Diversity management and the effects on employees organizational commitment: evidence from Japan and Korea , *Journal of World Business*, 44(1): 31-40.
- Magoshi, E., Chang, E., 2009, Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: evidence from Japan and Korea, *Journal of World Business*, 44(1): 31-40.

- Mor Barak, M.E., Cherin, D.A. and Berkman, S. ,1998, Organizational and personal dimensions in diversity climate ethnic and gender differences in employee perceptions, The Journal of Applied Behavioral Science, 34(1): 82-104.
- Mor, B., Michalle E., Levin, A., Jan, A., Nissly, C. J. L. ,2006, Why do they leave? Modeling child welfare workers turnover intentions , Children and YouthServices Review, 28(5): 548-577.
- Munjuri, Mercy Gacheri, 2012, Workforce Diversity Management and Employee Performance in The Banking Sector in Kenya, DBA Africa Management Review, 3(1): 1-21.
- Park, J.Y. ,2011, A study for effects of workforce diversity on organization performance of Korean corporations, unpublished master thesis, Sookmyung Women's University, Seoul.
- Pitts, D., 2009, Diversity management, job satisfaction, and performance: evidence from US federal agencies , Public Administration Review, 69(2): 328-338.
- Senichev ,Valery (2013), HUMAN RESOURCE DIVERSITY AND PERFORMANCE WITHIN THE FRAME OF ORGANIZATIONS, TEAMS AND INDIVIDUALS, Business: Theory and Practice, 14(4): 337–345.

#### ۱۴. هزینه های تحقیق پایان نامه

الف) منابع تأمین بودجه پایان نامه و میزان هر یک (ریالی ، ارزی ، تجهیزاتی و غیره)

ب) هزینه های پایان نامه

ب۱) هزینه های پرسنلی (برای مواردی که در حوزه تخصص و مهارت و رشته دانشجو قرار ندارد)

نوع مسئولیت	تعداد افراد	کل ساعات کار برای طرح	حق الزحمه در ساعت	جمع
جمع هزینه های تخمینی به ریال				



ب) هزینه های مواد و وسایل (وسایلی که صرفاً از محل اعتبار طرح تحقیق باید خریداری شوند)

نام ماده یا وسیله	مقدار مورد نیاز	مصرفی ، غیر مصرفی	ساخت داخل یا خارج	شرکت سازنده	قیمت واحد		قیمت کل	
					ریالی	ارزی	ریالی	ارزی
جمع هزینه های مواد و وسایل به ریال								
ردیف	شرح هزینه	ریالی	ارزی	معادل ارزی	کل هزینه به ریال			
۱	هزینه تایپ							
۲	هزینه تکثیر							
۳	هزینه صحافی							
۴	هزینه عکس و اسلاید							
۵	هزینه طراحی ، خطاطی							
۶	هزینه خدمات کامپیوتری							
۷	هزینه های دیگر							
جمع								

جمع کل هزینه ها

ردیف	نوع هزینه	ریالی	ارزی	هزینه کل به ریال
۱	پرسنلی			
۲	مواد و وسایل			

۳	مسافرت		
۴	متفرقه		
جمع کل			

### ۱۵. تأییدات

الف) تأیید راهنما و مشاور		
نام و نام خانوادگی استاد راهنما	تاریخ	امضا
.....	.....	.....
نام و نام خانوادگی استاد مشاور	تاریخ	امضا
.....	.....	.....

ب) نظریه کمیته تخصصی گروه			
ارتباط دادن موضوع تحقیق با رشته تحصیلی دانشجو	ارتباط دارد <input type="checkbox"/>	ارتباط فرعی دارد <input type="checkbox"/>	ارتباط ندارد <input type="checkbox"/>
موضوع جدید	می باشد <input type="checkbox"/>	در ایران جدید می باشد <input type="checkbox"/>	نمی باشد <input type="checkbox"/>
اهداف بنیادی و کاربردی قابل دسترس	می باشد <input type="checkbox"/>	نمی باشد <input type="checkbox"/>	مطلوب نیست <input type="checkbox"/>
تعریف مسأله رسا	می باشد <input type="checkbox"/>	نمی باشد <input type="checkbox"/>	
فرضیات درست تدوین	شده است <input type="checkbox"/>	نشده و ناقض است <input type="checkbox"/>	
روش تحقیق دانشجو	مناسب است <input type="checkbox"/>	مناسب نیست <input type="checkbox"/>	

محتوا و چارچوب پایان نامه‌ها از انسجام برخوردار

☐ است

☐ نیست

پ) تأیید نهایی

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت و تخصص	نوع رأی	امضاء
۱				
۲				
۳				
۴				

نام و نام خانوادگی مدیر گروه ..... تاریخ ..... امضا .....

ردیف	نام و نام خانوادگی	نوع رأی (موافق یا مخالف)	امضا	توضیحات
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				
۶				
۷				
۸				

نام و نام خانوادگی معاون پژوهشی واحد	تاریخ	امضا
.....	.....	.....
شماره ثبت در امور پژوهشی واحد	تاریخ ثبت	