

۲۰۵۳۶۶۳



تبعيض - بيتي و مسأله بهره‌وري در محيط كار

هومن باريكاني

www.ketabir

سرشناسه	: باریکائی، هومن، ۱۳۶۸-
عنوان و نام پدیدآور	: تبعیض جنسیتی و مسأله‌ی بهره‌وری در محیط کار / هومن باریکائی.
مشخصات نشر	: تهران: آیین‌هی مهر، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۵۶ ص: مصور (بخشی رنگی)، جدول، نمودار (رنگی).
شابک	: 978-622-6583-16-9 ۲۸۰۰۰۰ ریال.
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیا.
یادداشت	: کتاب حاضر به بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی در میزان بهره‌وری سازمانی کارشناسان، مدیران و کارکنان شرکت ملی نفت ایران می‌پردازد.
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۴۹] - ۱۵۷.
موضوع	: تبعیض جنسی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Sex discrimination -- Iran -- Case studies
موضوع	: شرکت ملی نفت ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه‌پژوهی.
موضوع	: Sherkat-e Mell-ye Naft-e Iran -- Officials and employees -- Case studies
موضوع	: بهره‌وری کار -- ایران -- نمونه‌پژوهی.
موضوع	: labor productivity -- Iran -- Case studies
رده‌بندی ۳	: HQ۱۲۳۷/۵
رده‌بندی یوبی	: ۳۰۵/۴۲۰۹۵۵
شماره کتبات ملی	: ۵۷۸۶۲۵۳



تبعیض جنسیتی و مسأله بهره‌وری در محیط کار

همه با باریکائی

ناشر: آیین‌هی مهر

نویت چاپ: اول مرداد ۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

شابک: ۹-۱۶-۶۵۸۳-۶۲۲-۷۸۰

مراکز پخش و فروش

تهران، خیابان منیری جاوید (اردیبهشت)، بین روانمهر و نظم‌یابد، واحد ۲،

انتشارات آیین‌هی مهر

همراه: ۰۹۱۲۴۲۴۸۱۹۸

تلفن: ۶۶۴۱۷۳۲۳

کلیه حقوق شرعی و قانونی برای ناشر محفوظ است.

هرگونه برداشت از تمامی یا قسمتی از این اثر منوط به کسب اجازه کتبی از ناشر می‌باشد.

قیمت: ۲۸۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فصل اول: مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....	۱۱
مقدمه.....	۱۱
مبانی نظری مفاهیم جنسیتی.....	۱۳
تعریف جنس/جنسیت.....	۱۴
نابرابری جنسیتی.....	۱۵
معنای نابرابری.....	۱۷
منشأ نابرابری.....	۱۷
مصادیق نابرابری جنسیتی.....	۱۸
نابرابری جنسیتی در اشتغال.....	۱۹
نظریه‌های مرتبط با طبقات اجتماعی.....	۲۳
نظریه منابع.....	۲۳
نظریه یادگیری اجتماعی.....	۲۴
دیدگاه فمینیستی.....	۲۵
نظریه‌های روان‌کاوی.....	۲۶
نظریه فروید.....	۲۶

- ۲۹..... نظریه چودروف
- ۳۱..... نظریه زیستی - اجتماعی
- ۳۳..... نظریه یادگیری
- ۳۵..... نظریه شناختی - رشدی
- ۳۶..... نظریه طرح جنسیتی
- ۳۸..... دیدگاه فمینیسم
- ۴۱..... دیدگاه اسلام
- ۴۳..... تئوری‌های نابرابری جنسی
- ۴۴..... نظریه‌ی نوکلاسیک
- ۴۵..... نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار
- ۴۶..... نظریه‌های جنسیتی
- ۵۰..... تئوری کمبودها
- ۵۱..... تئوری تفاوت‌ها
- ۵۳..... تئوری توده حیاتی
- ۵۴..... تئوری تعارض نقش‌ها
- ۵۵..... تئوری سقف شیشه‌ای
- ۵۷..... مبانی نظری بهره‌وری سازمانی
- ۵۷..... تاریخچه پیدایش و تحول مفهوم بهره‌وری
- ۵۹..... تعاریف بهره‌وری
- ۵۹..... تعریف لغوی
- ۶۰..... تعریف کاربردی
- ۶۰..... سازمان‌ها و مراجع بهره‌وری

۶۲	تعاریف فراگیر بر مفاهیم بهره‌وری
۶۲	دیدگاه اول
۶۳	دیدگاه دوم
۶۳	دیدگاه سوم (کاربرد اثربخشی بجای بهره‌وری)
۶۴	دیدگاه چهارم: نگرش‌های مبنی بر تولید
۶۵	دیدگاه پنجم: (دیدگاه مبتنی بر نیروی کار)
۶۵	شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری
۶۶	سطح اندازه‌گیری بهره‌وری
۶۶	بهره‌وری در سطح کارکنان
۶۷	بهره‌وری در سطح سازمان
۶۷	بهره‌وری در سطح بخش از اقتصاد
۶۸	بهره‌وری در سطح ملی
۶۸	بررسی دیدگاه‌های نظری درباره عوامل مؤثر بر بهره‌وری
۶۹	عوامل داخلی مؤثر بر بهره‌وری
۷۳	عوامل خارجی مؤثر بر بهره‌وری
۷۴	مدل‌های بهره‌وری
۷۵	ابعاد مقایسه مدل بهره‌وری
۷۷	مفهوم و تعریف کارکردی و عملیاتی مدیریت بهره‌وری فرآیند
۷۹	مدل گودوین
۸۰	مدل‌های اندازه‌گیری بهره‌وری
۸۲	مرحله ارزیابی بهره‌وری
۸۳	مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری

۸۳.....	منحنی توسعه بهره‌وری.....
۸۵.....	مقالات مرتبط.....
۹۵.....	جمع‌بندی مطالب و مدل مفهومی.....
۹۷.....	نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار.....
۹۹.....	نظریه‌های جنسیتی.....
۱۰۱.....	وضعیت شکاف جنسیتی در ایران.....
۱۰۱.....	مشارکت و فرصت اقتصادی.....
۱۰۵.....	عوامال و اثر در بهره‌وری سازمانی.....
۱۱۴.....	فصل دوم: ب. آوری داده‌ها.....
۱۱۴.....	مقدمه.....
۱۱۶.....	جامعه آماری.....
۱۱۶.....	تعریف جامعه آماری.....
۱۱۶.....	حجم نمونه آماری.....
۱۱۷.....	روش نمونه‌گیری.....
۱۱۷.....	ابزار پژوهش.....
۱۱۸.....	روش گردآوری اطلاعات.....
۱۱۸.....	مطالعات کتابخانه‌ای.....
۱۱۹.....	مطالعات میدانی.....
۱۲۰.....	ویژگی‌های فنی ابزار گردآوری اطلاعات.....
۱۲۰.....	پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات.....
۱۲۱.....	روایی.....

۱۲۲.....	قلمرو تحقیق.....
۱۲۲.....	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۱۲۲.....	تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار توصیفی.....
۱۲۳.....	تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار استنباطی.....
۱۲۴.....	جمع‌بندی فصل دوم.....
فصل سوم: روش‌های و تحلیل داده‌های کمی و کیفی و آزمون	
۱۲۶.....	فرضیه‌ها.....
۱۲۶.....	یافته‌های تجربی.....
۱۲۶.....	جنسیت.....
۱۲۷.....	وضعیت تأهل.....
۱۲۸.....	میزان تحصیلات.....
۱۲۹.....	سمت افراد.....
۱۳۱.....	سنوات.....
۱۳۲.....	یافته‌های تحلیلی.....
۱۳۲.....	بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش.....
۱۳۳.....	میزان همبستگی متغیرهای پژوهش.....
۱۳۶.....	آزمون فریدمن.....
۱۳۸.....	یافته‌های پژوهش.....
۱۴۱.....	روایی پژوهش.....
۱۴۵.....	آزمون برازندگی مدل کلی.....

فصل چهارم: رابطه شکاف جنسیتی و بهره‌وری.....	۱۴۶
مقدمه.....	۱۴۶
بررسی نتایج تحقیق.....	۱۴۷
ارائه پیشنهادات.....	۱۴۸
پیشنهادهای کاربردی.....	۱۴۸
محدودیت‌های تحقیق.....	۱۴۸
منابع.....	۱۵۰
منابع خارجی.....	۱۵۰
منابع انجمنی.....	۱۵۳

پیش‌گفتار:

برابری جنسیتی در سازمان مؤلفه‌ای است که باعث می‌شود نه تنها سازمان بتواند از نیروی کار هوشمندی استفاده کند بلکه کاهش تبعیض جنسیتی منجر به پدید آمدن فرهنگ سازمانی مثبت شده و ثمربخش خواهد بود همچنین امروزه بهره‌وری فزاینده یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان را به افراد را تحت تأثیر متقابل قرار دهد. این مطالعه قصد دارد به بررسی رابطه شکاف جنسیتی با بهره‌وری سازمانی بپردازد. مطالعه بر روی شرکت ملی نفت ایران انجام شده است.

روش مورد استفاده در این مطالعه، رویکرد توصیفی-پیمایشی است تا ماهیت پدیده‌ی مورد بررسی را به خوبی مشخص نماید. اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه در چند واحد شرکت ملی نفت ایران استخراج شده است. بیش از دویست پرسشنامه در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران که تنوع مناسب جنسیت در

آن‌ها وجود داشت، توزیع گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین‌صورت که ابتدا تعداد سی پرسشنامه در جامعه موردنظر توزیع و جمع‌آوری و پس از وارد کردن داده‌ها، ضریب پایایی محاسبه گردید که بر اساس آن قابلیت اعتماد پرسش‌نامه در حد قابل قبول است.

یکی از نتایج اصلی تحقیق حاضر، دستیابی به هدف آن یعنی «بررسی تأثیر شکاف جنسیتی و بهره‌وری سازمانی» است. بدین منظور، ابعاد تاب‌آوری جنسیتی و ابعاد مختلف بهره‌وری سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و بر پایه آن فرضیاتی مطرح گردید که فرضیه‌های اصلی این پژوهش را تشکیل داده‌اند. بر اساس تجزیه و تحلیل‌هایی که عمل آمد این فرضیات مورد آزمون قرار گرفتند و مشخص شد مؤلفه‌های شکاف جنسیتی تأثیر معناداری بر بهره‌وری سازمانی دارد.