

رویکرد های نوین بانوان در مدیریت منابع انسانی

فروغ کلوانی^۱

کارشناسی ارشد کارآفرینی، گرایش کسب و کار جدید، دانشگاه تهران، تهران، ایران

foroughkalvani1350@gmail.com

چکیده

اشتغال بانوان در پست‌های مدیریتی، تاثیر شگرفی در گسترش و نوسازی هر کشوری دارد و رفع هرگونه مشکل در اشتغال بانوان سبب رشد و شکوفایی جامعه در همه عرصه‌ها می‌گردد. لذا پژوهش حاضر، با هدف رویکردهای نوین بانوان در مدیریت منابع انسانی انجام شد. پژوهش از لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از لحاظ روش، از نوع توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری این مطالعه، شامل ۱۷۶ نفر از مسئولین، کارشناسان و کارکنان دانشگاه پردیس تهران می‌باشد که از بین آنها ۱۰۶ نفر کارکنان زن و ۷۰ نفر کارکنان مرد هستند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و آزمون T تک نمونه‌ای و از آزمون T دو گروه مستقل استفاده شد. برای ارزیابی و نتیجه‌گیری بهتر، از مدل ۴ کلیدی مدیریت استراتژیک SOAR استفاده گردید. یافته‌های حاصل از آزمون T تک نمونه‌ای برای پرسشنامه کارکنان زن و مرد نشان داد، مدیریت بانوان تاثیر معنی‌داری در افزایش عملکرد منابع انسانی دارد و همچنین تبعیض‌های جنسیتی در توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی نیز رابطه معنی‌داری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد ($p < 0/05$). همچنین مقایسه دو گروه حاکی از آن است، کارکنان زنان ($3/75 \pm 0/14$) تاثیر بیشتری بر عملکرد منابع انسانی نسبت به گروه کارکنان مردان ($3/28 \pm 0/21$) دارد و این اختلاف بین نمرات میانگین آنها از نظر آماری معنی‌دار است ($p < 0/05$).

کلمات کلیدی: مدیریت زنان، عملکرد منابع انسانی، رویکردهای نوین

^۱ کارشناسی ارشد کارآفرینی، گرایش کسب و کار جدید، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

فعالیت مدیریت منابع انسانی بهترین استفاده از منابع انسانی را برای نیل به اهداف سازمان در کانون توجه خود قرار می‌دهد. مجموعه مرسوم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک منبع مهم باید دیدگاهی منعطف و نوآورانه ایجاد کند تا اثرات قابل‌توجهی را در استراتژی‌های سازمانی منحصربه‌فرد حفظ کند تا هر جا که نوآوری مستمر برای دستیابی به پایداری سازمان ضروری است، کارکنان متعهد را متمایز کند (Ehnert & Harry, 2012). شرایط رقابتی و غیرقابل پیش‌بینی، مستلزم شیوه‌های جدید منابع انسانی (NHRM) برای مقابله با مشکلات در سازمان‌ها برای ارتقای جو آن‌ها، مشارکت و افزایش عملکرد نوآوری است. این امر کل سناریو را به فرآیندهای فناوری مانند انتخاب استخدام الکترونیکی، آموزش، سیستم‌های پاداش، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و کار گروهی که به‌شدت با عملکرد سازمانی و نتایج منابع انسانی مرتبط است تغییر می‌دهد. با این وجود، مطالعات کمی در مورد ارتباط بین NHRM و نوآوری سازمانی وجود دارد. ادبیات بیان می‌کند که فعالیت‌های نوآوری باید با استفاده از شیوه‌های NHRM که می‌تواند مشارکت کارکنان در دانش جدید و ایجاد را بهبود بخشد، پلیسی در سازمان‌ها باشد. به گفته وحید و همکاران (۲۰۲۰)، نوآوری در داخل سازمان‌ها با اتخاذ شیوه‌های NHRM گسترش می‌یابد. علاوه بر این، خروجی‌های نوآورانه از رفتار کاری نوآورانه انتظار می‌رود و IWB بر اساس رفتارهای عمدی، ایده‌های جدید و خلاقانه مفیدی برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند. نتایج، رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و IWB را به‌عنوان یک فرصت، انگیزه و شیوه‌های افزایش توانمندی منابع انسانی نشان داد (Bos-Nehles et al., 2017).

بنابراین در شرایط رقابتی بازار، مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هرچه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در این صورت، سازمان یک قدرت و نیروی رقابتی قوی کسب خواهد کرد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی رویکردی است کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی تجاری شرکت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مسائل بلند مدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می‌شود و خروجی آن، سیاست‌هایی برای حوزه‌های منابع انسانی است (Brandenburg et al., 2006). آن‌گونه که آمستانگ (۲۰۰۰) آن را تصور می‌کند، رویکردی استراتژیک و منسجم و منطقی نسبت به مدیریت سازمان‌هایی است که عمده دارایی ارزشمند آن، افرادی هستند که به‌صورت انفرادی و جمعی در نیل به اهداف سازمان، نقش موثرتری ایفا می‌کنند و در صددند تا مزیت رقابتی از طریق توسعه استراتژیک، نیروی کار تام با تعهد سطح بالا و ماهرانه کسب نمایند و از مجموعه فنون فرهنگی، ساختاری و پرسنلی به‌نحو شایسته بهره‌برداری کنند. مدیریت منابع انسانی عبارت است از شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان به‌عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه در فعالیت‌ها و کارکردهای منابع انسانی به‌گونه‌ای که به‌طور موثر و منصفانه‌ای، منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید. مدیریت انسانی در واقع جنبه انسانی مدیریت است و مهم‌ترین عامل در ارتقای کیفیت و کمیت تولیدات و ارائه خدمات در سازمان به‌شمار می‌رود. مدیران منابع انسانی کسانی هستند که مسائل مربوط به نیروی انسانی یک سازمان را در تامین یا تحقق هدف‌های سازمان و کارکنان آن پیگیری و اجرا می‌کنند (حسنی صدرآبادی، ۱۳۹۶).

سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در پیشبرد اهداف توسعه همه‌جانبه و پایدار محسوب می‌شود. زنان به‌عنوان نیمی از افراد جامعه و نیمی از سرمایه انسانی موجود در کشور، به‌عنوان موضوع و هدف توسعه مطرح هستند. امروزه نقش زنان در فرآیندهای مدیریتی و سیاسی از مباحث مطرح و دارای استقبال عمومی در کشورهای توسعه یافته جهان است. توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است (موسوی، ۱۳۹۷). در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان‌ها برقرار نگردیده است و فرآیند توسعه، آن‌گونه که انتظار داشته‌اند موفق نبوده است، تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد، دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.

زنان سازمان ملل متحد (۲۰۱۷) در بررسی نقش زنان و مدیریت منابع انسانی، در تصور برابری مندرج در منشور سازمان ملل، برای رفع تبعیض علیه زنان و دختران کار می‌کنند. توانمندسازی زنان و دستیابی به برابری بین زنان و مردان به‌عنوان شریک زندگی و ذینفع توسعه، حقوق بشر، اقدامات بشردوستانه و صلح و امنیت، از اهداف این سازمان است (UN Women, 2017).

امروزه یکی از چالش‌های اصلی شرکت‌ها و سازمان‌ها، توانایی ایجاد ارتباط و هماهنگی میان راهبرد منابع انسانی با اهداف و راهبردهای استراتژیک می‌باشد. مطالعات انجام شده در این زمینه، گویای این حقیقت است که مدیریت منابع انسانی عاملی بسیار مهم در افزایش مزیت رقابتی بوده و کارکنان نیز به‌طور گسترده رویکرد و دیدگاه خود را با برنامه‌ریزی راهبردی سازمان مقایسه می‌نمایند. لذا هدف این تحقیق، بررسی رویکردهای نوین مدیریت زنان در جهت افزایش کیفیت عملکرد منابع انسانی در محیط‌های آموزش عالی می‌باشد.

۲- مواد و روش تحقیق

این مطالعه از نوع مطالعه‌های توصیفی-تحلیلی و از نظر هدف، از نوع کاربردی است. گردآوری داده‌ها با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه و پرسشنامه) صورت گرفته است. جامعه آماری این مطالعه، شامل ۱۷۶ نفر از مسئولین، کارشناسان و کارکنان دانشگاه پردیس تهران می‌باشد که از بین آن‌ها ۱۰۶ نفر کارکنان زن و ۷۰ نفر کارکنان مرد هستند.

پس از اجرای پرسشنامه محقق ساخته برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و نرم افزار SPSS استفاده شد. در سطح توصیفی داده‌های آماری با کمک از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین و انحراف معیار، تجزیه و تحلیل شد و در سطح استنباطی برای تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤالات و فرضیه‌های تحقیق، از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. همچنین برای مقایسه عملکرد منابع انسانی در کارکنان زن و مرد از آزمون T گروه‌های مستقل استفاده گردید. در پایان برای ارزیابی و نتیجه‌گیری بهتر، از مدل SOAR که یک مدل مدیریت استراتژیک است، استفاده شد. تکنیک SOAR شامل چهار بخش کلیدی است که شامل شناسایی قوت‌ها، فرصت‌ها، آرمان‌ها و نتایج می‌شود. در جدول ۱ این چهار مرحله مشاهده می‌شود.

جدول ۱- چهار عامل کلیدی SOAR

تحقیق استراتژیک	Strengths بزرگترین دارایی‌ها و جنبه‌های مثبت ما چیست؟	Opportunities بهترین فرصت‌های ممکن پیش روی ما چیست؟
تصمیم‌های مثبت	آینده مطلوب و آرمانی ما چیست؟	Results بهترین نتایج قابل اندازه‌گیری چیست؟

۳- نتایج و بحث

نتایج آمار توصیفی از تجزیه و تحلیل حاصل از ارزیابی تاثیر ابعاد مدیریت و سیاست‌گذاری در سطح کلان برای کارکنان زن و مرد به ترتیب در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- تاثیر ابعاد مدیریت و سیاست‌گذاری بر مدیریت بانوان

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین \pm انحراف معیار		
۱۰	۹۰	۵	۱	۰	$4/11 \pm 0/21$	کارکنان زن	آیا غالب بودن تفکر مردانه در حاکمیت و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان، تاثیری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد؟
۴۰	۲۳	۵	۲	۰	$4/38 \pm 0/67$	کارکنان مرد	
۳۹	۵۸	۵	۴	۰	$4/22 \pm 0/11$	کارکنان زن	آیا تبعیض‌های جنسیتی در توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی تاثیری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد؟
۳۶	۳۱		۳	۰	$4/23 \pm 0/81$	کارکنان مرد	
۶۵	۳۰	۷	۴	۰	$4/63 \pm 0/82$	کارکنان زن	آیا توانمندسازی مدیریت بانوان تاثیری در افزایش عملکرد منابع انسانی دارد؟
۲۰	۴۳	۵	۲	۰	$4/37 \pm 0/61$	کارکنان مرد	

نتایج حاصل از پرسشنامه گروه کارکنان زن نشان می‌دهند که ۹۰ نفر از پاسخگویان، تاثیر غالب بودن تفکر مردانه در حاکمیت و ۵۸ نفر، عدم باور جامعه به توانایی زنان را در انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن را زیاد و ۶۵ نفر تاثیر توانمندسازی زنان در عرصه‌های مدیریتی بر افزایش عملکرد منابع انسانی را خیلی زیاد می‌دانند. در حالی که یافته‌های پرسشنامه گروه کارکنان مرد حاکی از آن است ۴۰ نفر از پاسخگویان مرد،

تاثیر غالب بودن تفکر مردانه در حاکمیت و ۳۶ نفر عدم باور جامعه به توانایی زنان را در انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن، خیلی زیاد و ۴۳ نفر تاثیر توانمندسازی بانوان در عرصه‌های مدیریتی بر افزایش عملکرد منابع انسانی را زیاد می‌دانند.

برای تحلیل استنباطی نتایج در ابتدا به نرمالیت داده‌ها پرداخته شد که نتایج حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود (جدول ۳).

جدول ۳- بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف

sig	df	Statistic		سؤالات
۰/۶۸	۱۰۵	۰/۱۰۴	کارکنان زن	آیا غالب بودن تفکر مردانه در حاکمیت و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح کلان، تاثیری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد؟
۰/۰۹	۶۹	۰/۱۲۱	کارکنان مرد	
۰/۰۷۵	۱۰۵	۰/۱۳۷	کارکنان زن	آیا تبعیض‌های جنسیتی در توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی تاثیری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد؟
۰/۲۳	۶۹	۰/۱۲۲	کارکنان مرد	
۰/۱۲	۱۰۵	۰/۰۸۸	کارکنان زن	آیا توانمندسازی مدیریت بانوان تاثیری در افزایش عملکرد منابع انسانی دارد؟
۰/۰۸۱	۶۹	۰/۱۱۵	کارکنان مرد	

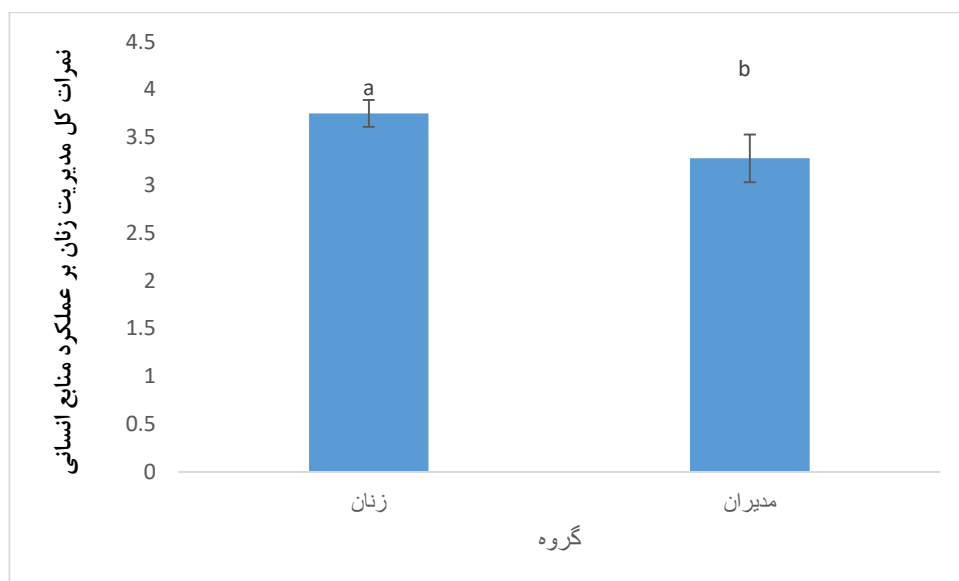
نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد، داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند زیرا مقدار sig بیشتر از ۰/۰۵ است. لذا برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از آزمون پارامتریک استفاده شد. نتایج تحلیل استنباطی برای ارزیابی ابعاد مدیریت و سیاست‌گذاری و تاثیر آن بر مدیریت زنان و عملکرد منابع انسانی در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- نتایج ارزیابی ابعاد مدیریت و سیاست‌گذاری و تاثیر آن بر مدیریت زنان و عملکرد منابع انسانی با استفاده از T تک نمونه‌ای

سوالات تحقیق	گروه	N	میانگین \pm انحراف معیار	T	sig	در این محدوده با دقت ۹۵٪ معنی‌دار است	
						کران بالا	کران پایین
ابعاد مدیریت و سیاست‌گذاری و تاثیر آن بر مدیریت زنان	کارکنان زن	۱۰۶	۴/۳۵ \pm ۰/۰۴۱	۳۳/۳۸	۰/۰۰۱	۱/۰۱	۱/۴۶
	کارکنان مرد	۷۰	۴/۴۲۱ \pm ۰/۰۵۱	۱۵/۳۵	۰/۰۰۱	۱/۱۱	۱/۲۵

یافته‌های حاصل از آزمون T تک نمونه‌ای برای پرسشنامه کارکنان زن و مرد نشان داد، مدیریت بانوان تاثیر معنی‌داری در افزایش عملکرد منابع انسانی دارد و همچنین تبعیض‌های جنسیتی در توانایی زنان در اداره امور در صحنه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی نیز رابطه معنی‌داری بر انتخاب مدیران مرد نسبت به مدیران زن دارد ($p < ۰/۰۵$).

سپس با استفاده از آزمون T دو گروه مستقل به مقایسه دو گروه کارکنان زن با کارکنان مرد پرداخته شد. نتایج مقایسه این دو گروه در شکل ۱ آمده است.



شکل ۱- نمرات کل مدیریت زنان بر عملکرد منابع انسانی در دو گروه

نتایج نشان داد، کارکنان زنان ($۳/۷۵ \pm ۰/۱۴$) تاثیر بیشتری بر عملکرد منابع انسانی نسبت به گروه کارکنان مردان ($۳/۲۸ \pm ۰/۰۲۱$) دارد. این اختلاف بین نمرات میانگین آنها از نظر آماری معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۵- مقایسه میانگین دو گروه کارکنان زن و مرد برای ارزیابی مدیریتی زنان بر عملکرد منابع انسانی

در این محدوده با دقت ۰.۹۵ معنی دار است		sig	T	F	
کران بالا	کران پایین				
۰/۳۲	۰/۲۲۷۵	۰/۰۰۲	۱۵/۳۴	۱/۰۳	فرض برابری واریانسها

در انتها به تحلیل فرضیات تحقیق با مدل استراتژیک SOAR پرداخته شد. با کمک این مدل، چهار عامل کلیدی SOAR شناسایی شد. در این مدل، توانمندسازی زنان و شایسته‌سالاری و عدم توجه به جنسیت، به‌عنوان نقاط قوت این مدل شناسایی شد که نتایج آن، نقش بانوان در جایگاه مدیریتی و بهبود عملکرد منابع انسانی است. از فرصت‌های این مطالعه می‌توان به توانایی بانوان اشاره کرد که سبب حمایت بیشتر مردم از نقش بانوان در عرصه‌های مدیریتی و تغییر دادن افکار مردم به تبعیض‌های جنسیتی و قبول مدیریتی بانوان می‌گردد.

جنسیت مدیران و کارآفرینان بر کنترل‌مداری و یا تعهدمداری الگوهای مدیریتی منابع انسانی تأثیرگذار است. تفاوت‌های جنسیتی بر ابعاد مدیریتی منابع انسانی نظیر میزان مشارکت کارکنان، عدم تمرکز، نظارت، توانمندسازی نیروی کار و ساختار کار و رویه‌های سازمانی به‌صورت قابل توجهی تأثیرگذار است (Verheul et al., 2003). نتایج مطالعه حاضر نشان داد بانوان با توانمندسازی خود، می‌توانند عملکرد منابع انسانی را نسبت به مردان بهبود دهند. ناصری فرد (۱۳۹۵) در مطالعه خود بیان نمود یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران، محیط کاری است. با توجه به اینکه محیط کاری، زمینه ساز خلاقیت، نوآوری و آزادی عمل است، سازمان‌ها باید تلاش کنند تا بسترهای لازم برای محیطی انعطاف پذیر، قابل اعتماد و متحول ایجاد نمایند. زیرا در کنار مدیر توانمند، فراهم نمودن محیط و فضایی که توانمندسازی را پدید آورد، امری مشروط و لازم محسوب می‌شود. مطابق با نتایج ما، محمدی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای نشان دادند، مدیریتی منابع انسانی و بهبود عملکردشان به جنسیت مدیران وابسته نیست و مدیران زن و مدیران مرد، به یک اندازه در بهبود عملکرد منابع انسانی نقش موثر دارند. Kato و Kodama (۲۰۱۷) نیز در بررسی زنان در محیط کار و شیوه‌های مدیریتی، نظریه‌ها و شواهد، نشان دادند که سیستم کارایی بالا با تنوع جنسیتی و حضور زنان بیشتر در محل کار دیده می‌شود ولی اعمال تعادل بین زندگی و محل کار ممکن است مانع پیشرفت شغلی زنان شود.

نتیجه گیری

سازمان‌ها برای افزایش توان رقابتی خود در سراسر جهان دستخوش تغییرات عظیمی از لحاظ اندازه، ساختار و طراحی گردیده‌اند. از این‌رو در عصر جدید از مدیران انتظار می‌رود که با پیروی از مفاهیم تفکر استراتژیک و نظام‌گرا، استراتژی‌های پیچیده‌ای را طراحی، تدوین و اجرا کنند. نتایج مطالعه حاضر نشان داد در ابعاد مدیریت منابع انسانی، مدیران زن و مدیران مرد به یک اندازه در بهبود عملکرد منابع انسانی نقش موثر دارند. مدیریت منابع انسانی و بهبود عملکردشان به جنسیت مدیران وابسته نیست و مدیران زن و مدیران مرد به یک اندازه در بهبود عملکرد منابع انسانی نقش موثر دارند. بنابراین زنان باید خود را آماده شناخت فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این، خلق فرصت‌های جدید را نیز پیگیری کنند. امروزه به دلیل شرایط رقابتی بازار و تغییرات در ساختار و ترکیب نیروی انسانی، ایجاد می‌کند که زنان و مردان بتوانند باهم، همکاری و پیشرفت کنند.

۴- مراجع

- ۱- حسنی صدرآبادی، جلال (۱۳۹۶). کارآفرینی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۲.
- ۲- موسوی، عاتکه (۱۳۹۷). صندلی اشغال شده زنان در مدیریت، شناسه خبر: ۴۳۱۹۲۷.
- ۳- ناصری فرد، وحید (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عوامل توانمندسازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری). کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت.

- 4- Alasya et al., (2018). The Role of Women in City: The Importance of Psychology and
- 5- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel review*, 46(7), 1228-1253.
- 6- Brandenburg, S. G., Haas, C. T., & Byrom, K. (2006). Strategic management of human resources in construction. *Journal of Management in engineering*, 22(2), 89-96.
- 7- Educational Administration, Chapter 13. <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.71091>.
- 8- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: Introduction to the special issue. *Management revue*, 221-238.
- 9- Kato, T., & Kodama, N. (2017). Women in the workplace and management practices: Theory and evidence.
- 10- UN Women, (2017). Women: Director, Human Resources, <https://jobs.undp.org>.
- 11- Verheul, I., Risseuw, P.A., & Barteles, G. (2003). Gender differences in strategy and human resource management: the case of the Dutch real estate brokerage. *International journal of Small Business Journal*, 20, 439-481.
- 12- Waheed, A., Xiaoming, M., Ahmad, N., & Waheed, S. (2020). Moderating effect of information technology ambidexterity linking new human resource management practices and innovation performance. *International Journal of Information Technology and Management*, 19(2-3), 181-201.

New approaches of women in human resource management

Forough Kalvani²

Master of Entrepreneurship, new business orientation, University of Tehran, Tehran, Iran
foroughkalvani1350@gmail.com

Abstract

The employment of women in managerial positions has a tremendous impact on the development and modernization of any country, and solving any problems in the employment of women causes the growth and prosperity of the society in all fields. Therefore, the current research was conducted with the aim of new approaches of women in human resource management. The research was applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of method. The statistical population of this study includes 176 officials, experts and employees of Tehran Campus University, of which 106 were female employees and 70 were male employees. The tools of data collection were interviews and questionnaires. To analyze the data, SPSS software and one-sample T-test and independent two-group T-test were used. For better evaluation and conclusion, the 4 key SOAR strategic management model was used. The findings of the one-sample t-test for the questionnaire of male and female employees showed that women's management has a significant effect on increasing the performance of human resources, and gender discrimination in women's ability to manage affairs in managerial and planning scenes is also related. It has a significant effect on the choice of male managers compared to female managers ($p < 0.05$). Also, the comparison of the two groups indicates that female employees (3.75 ± 0.14) have a greater impact on the performance of human resources than male employees (3.28 ± 0.021) and this difference between their average scores is statistically significant ($p < 0.05$).

Keywords: Women's management, human resources performance, new approaches

² - Master of Entrepreneurship, new business orientation, University of Tehran, Tehran, Iran