

بررسی نقش و جایگاه مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت عملکرد سازمان

مجید فارسجانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۶ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۶

چکیده

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. سازمان سالم از محیط درونی و پیرامونی، تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهای سازمان، مسئولیت پذیری و جلب رضایت مشتری و با ایجاد و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد به اهداف خود می رسد. هدف پژوهش حاضر ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد سازمان از جنبه ونوآوری می باشد. با بررسی تعاریف گوناگون شایستگی، چنین به نظر می رسد که شایستگی همانند چتری دربرگیرنده هر آن چیزی است به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر دارد؛ به عبارت دیگر شایستگی ها بیانگر این مسئله است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند؟ در نتیجه به نظر می رسد مهم ترین عامل در سازمان های نوآور، توجه به نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین واحد ایجاد، ذخیره سازی و استفاده از دانش است.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع، مدیریت عملکرد، مدیریت سازمان

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱- مقدمه

سلامت اداری پیامدهای قابل ملاحظه ای برای جامعه به همراه دارد. از جمله توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی، ایجاد امنیت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و... همچنین سلامت اداری باعث تصمیم گیری های درست در اقتصاد و سرمایه گذاری و همچنین موجب رشد اقتصادی و رقابت سالم می گردد. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. سازمان سالم از محیط درونی و پیرامونی، تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهای سازمان، مسئولیت پذیری و جلب رضایت مشتری و با ایجاد و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد به اهداف خود می رسد. از طرفی سلامت سازمانی منجر به دوام و بقاء سازمان در محیط خود و ارتقاء سازگاری با آن می گردد. میزان سلامت سازمانی، در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی ایفا می کند (تولایی، ۲۰۱۰). یک سازمان سالم نه فقط در محیط خود پایدار می ماند بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی های لازم را در جهت بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد سازمان سالم با نیروهای بازدارنده ی بیرونی به گونه ای موفقیت آمیز برخورد کرده، نیروی آنها را به گونه ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند. البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثر بخش باشد، اما علائم دراز مدت در سازمانهای سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسئولیت پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان ها و سلامت سازمانی تأمین می شود. (Dejoy & Wilson, 2007:27). ارتقاء سلامت نظام اداری و مقابله با فساد از جمله ضروری ترین کارکردهای یک نظام حکومتی پایدار و در عین حال از اصلی ترین پایه های استحکام آن محسوب میشود. بر این اساس دولت ها با ساختارها و گرایش های فلسفی و ایدئولوژیکی مختلف، برای بقای نظامی که بر اساس آن مشروعیت یافته اند، همواره ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد را، سرلوحه برنامه های خود قرار می دهند، زیرا پیشرفت و اعتلای خود را مرهون آن می دانند. جامعه شناسان و روان شناسان اجتماعی نیز معتقدند در جامعه ای که احساس ظلم، اجحاف و حرمان، تبعیض، قانون گریزی و رویه های مذمومی از این قبیل در میان آحاد مردم رواج پیدا کند، آن جامعه یا کشور روی توسعه را به خود نخواهد دید؛ و نظام حاکم بر آن با بحران مقبولیت مواجه خواهد شد؛ و در چنین وضعیتی مردم رغبتی به همکاری با دولت ها نخواهند داشت. لذا سوال اصلی این پژوهش مطرح می گردد:

- عوامل موثر بر سلامت سازمانی در شهرداری اسلامشهر به ترتیب الویت کدام است؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- سلامت سازمانی

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم، یا حتی به مرگ آن منتهی شود. سلامت سازمانی به وصفی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می کند. (مایلز، ۲۰۰۶) از نظر لایدن و کلینگل، سلامت سازمانی شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر، است که موجب رشد و بهبود سازمان می گردد. (Lynden & Klinge, 2000).

۲-۲- قانونگرایی:

قانونگرایی به معنای ضابطه مند و قاعده مند بودن رفتارهای انسانی در قالب هنجارهای تدوین شده و مورد پذیرش اکثریت افراد جامعه و باعث تداوم و قوام جامعه است. قانونگرایی پیامدها، آثار و تبعات بسیار زیادی برای جامعه دارد و تحقق بسیاری از اهداف اجتماعی متضمن رعایت قوانین و مقررات است. به عنوان نمونه تحقق آزادی، اقتدار حاکمیت، عدالت اجتماعی، امنیت اجتماعی، هویت ملی، توسعه اجتماعی - سیاسی و بسیاری دیگر از اهداف اجتماعی را میتوان نمونه هایی از این مدعا دانست با افزایش الزامات قواعد سازمانی، میزان قانونگرایی نیز افزایش پیدا می کند (محمدرضا جواد یگانه ۱۳۸۹). باید توجه کرد که هنجارهای فرهنگی نیز چالشی برای اجرایی قانون و قانون گرایی محسوب می شوند این هنجارها می توانند نقشی تعیین کننده جهت اجرای قانون و قانون گرایی داشته باشند. (Jason DeBacker 2015)

شفافیت: یکی از قابلیت های مهم که بر عملکرد سازمان تاثیر می گذارد "شفافیت سازمانی" است. شفافیت اصطلاح گسترده ای است که بر دسترسی آزاد تصمیم گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد (pencek, 2008). تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می شود (English 2003). همچنین شفافیت موجب افزایش رقابت و ارتقای کیفیت تصمیم گیری می شود. (Hahan 2008)

استقرار و توسعه سامانه های الکترونیک و فناوریهای نوین ایجاد، توسعه و بهره گیری حداکثری ساختار اداری از خدمات الکترونیکی به منظور افزایش دقت، سلامت و نظارت در جهت هوشمند سازی برنامه های اداری به نحوی که مخاطبان و ذینفعان بتوانند به سهولت حداکثر فعالیت ها و خدمات مورد نیاز را از طریق درگاه الکترونیکی انجام دهند. محبوبیت کاربرد فن آوری اطلاعات (IT) اتکا بر کامپیوترها را برای پردازش معاملات تجاری افزایش داده است. شرکت ها سیستم های IT را به کار می گیرند تا عملیات خود را بهبود دهند (She-I Chang 2014)

۳-۲- نظام نظارت و کنترل داخلی

نظام نظارت و کنترل داخلی فرایندی است برای حصول اطمینان از صحت اقدامات و فعالیت ها در راستای اهداف، برنامه ها، وظایف و ماموریت‌های قانونی. پس از وقوع رسوایی های مالی متعدد در سراسر جهان، اهمیت مسائل مرتبط از جمله کنترل داخلی و امنیت اطلاعات تا حد زیادی افزایش یافته است. (She-I Chang 2014).

۲-۴- پاسخگویی:

پاسخگویی عبارت است از پذیرش مسئولیت نتایج و پیامدهای حاصل از عملکرد دستگاه ها یا مسئولان آن و ارائه پاسخ شفاف در قبال وظایف انجام شده و نشده به مردم و افکار عمومی نظیر: مراجعه کنندگان، سلسله مراتب اداری، نهادها و واحد های نظارتی داخلی و بیرونی دستگاه مربوطه و اصحاب رسانه. پاسخگویی، شفافیت و تعهد متقابل را ترویج و ترغیب می نماید و باعث می شود مجریان، مسئولیت آنچه را که انجام می دهند و خدماتی را که ارائه می دهند بر عهده گیرند، کیفیت کار خود را تضمین نمایند و همواره در پی بهبود کارکردها و مأموریت های خویش باشند. از رهگذر پاسخگویی است که مالیات دهندگان، تأمین کنندگان منابع و گروه های هدف از تخصیص صحیح منابع و انجام بهینه امور مطمئن می شوند و به حمایت خود از اقدامات جاری و برنامه های آتی ادامه می دهند.

پاسخگویی مفهوم پیچیده ای دارد، دستیابی به نظام پاسخگویی مناسب از اهداف کلی اکثر اصلاحات بخش دولتی است. هر صاحب نظری به فراخور برداشت، تجربه و تحلیل خود، جنبه های مشخص از آن را موردتجزیه و تحلیل قرار می دهد. اصطلاح پاسخگویی اشاره بر مسئولیتها، نتایج و پیامدهای خاص آن را دارد. کات و ماری (۲۰۰۲) پاسخگویی را اساس اندازه گیری عملکرد، ارزیابی و گزارش دهی می داند و اعتقاد دارد که پاسخگویی باید به عنوان ملاکی جهت اندازه گیری عملکرد، گزارش دهی و ارزیابی در سازمانهای دولتی و غیرانتفاعی مورد استفاده قرار گیرد.

۲-۵- انضباط اداری و مالی

انضباط اداری و مالی پیروی از قوانین و مقررات اداری، مالی و قواعد پذیرفته شده حرفه ای، برای نیل به اهداف قانونگذار است. شفافیت مالی دولتی یک عنصر ضروری در اجرای سیاست های برای غلبه بر بحرانهای مالی عمومی کنونی است. (Manuel Pedro 2015).

۲-۶- آموزش

آموزش، مهارت و توسعه فرهنگ دینی و اخلاقی مجموعه آموزش ها و مهارت ها و انتقال اطلاعات به کارکنان و ذینفعان حسب مورد، به منظور دستیابی به اهداف است. آموزش و یادگیری سازمانی نیازمند برنامه های بالقوه و کاربردی عملی قوی و مستمر است یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده کند. (Rajib Lochan Dhar;2015)

۲-۷- شایسته سالاری:

شایسته سالاری بکارگیری فرد مناسب و برخوردار از تعهد، تخصص و توانایی لازم در انجام مسئولیت محوله با رعایت ضوابط و مقررات است.

لازم و ضروری است که سیاستمداران به بودجه عمومی و نحوه تخصیص آن توجه بیشتری مبذول نمایند چرا که با زمینه سازی بسترهای مناسب برای تحصیل و آموزش همگانی و تدارک زمینه های آموزش و پرورش برای همه فرصت فراهم می شود که افراد با استعداد از قشر فقیر جامعه نیز فرصت برای شکوفایی استعدادها بیابند. زمانی که افراد با استعداد کم از خانواده های ثروتمند بر مسند امور می نشینند سازمانها به ضعف عملکرد و سوء مدیریت دچار می شوند. (Michele Bernasconi 2012)

از این رو بکارگیری افراد متخصص و آگاه در سلامت سازمان نقش تعیین کننده دارد.

۲-۸- الگوی مصرف و بهره وری

الگوی مصرف و بهره وری عبارتست از استفاده مناسب از منابع و امکانات بدور از اسراف و بهره گیری از روش های صحیح برای تقویت کارایی و اثر بخشی فعالیت ها. آموزش در جهت اصلاح مصرف و بهره گیری از امکانات در دو دهه اخیر مورد توجه اکثر کشورها قرار گرفته است. بهینه سازی الگوی مصرف بر بهره وری و اقتصاد کلان تاثیر گذار است. با توجه به اقتصاد کینزی و از آنجا که کشورها به سمت خصوصی سازی پیش میروند دخالت و کنترل دولت جهت کنترل و استفاده مناسب از منابع و امکانات لازم و ضروری است. (John C. Driscoll 2014).

۲-۹- مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد. (سویی و چنگ ۱۹۹۹، کورکماز ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷)

شواف گنابادی، کاروسکی و هونگ (۲۰۱۰) ضمن بیان اهمیت سلامت سازمانی در رشد و توسعه فرد و سازمان سطوح چهار مرحله ای از سلامت سازمانی را ترسیم می کنند؛ که از فرد آغاز شده و در نهایت کل سازمان را در بر می گیرد. لایدن و کلینگل، معتقدند که سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است.

کریستین شواف و همکاران (۲۰۱۰) در خصوص ابعاد سلامت سازمانی، پنج شاخص اصلی بیان می کند که هر یک از این شاخص ها دارای مولفه های زیر میباشند:

۱- هدف: تحقق سلامت سازمانی

۲- چارچوب: عملکرد سازمان (بهبود قابلیت سازمانی) و رفاه کارکنان

۳- مقیاسها: تعیین شایستگیها و ارتباطات بین فردی، رضایت و سلامت کارکنان

۴- سطوح ارزیابی:

الف: مقیاس شایستگیها، شامل سه سطح سازمان، اهداف و نقش

ب: مقیاس رضایت کارکنان، شامل سه سطح سازمانی، تیمی و فردی

ج: مقیاس سلامت کارکنان، شامل سه سطح اجتماعی، ذهنی و فیزیکی است.

۵- روشهای ارزیابی: شامل مصاحبه، کارگاه، آزمونها و معیارهای مدیریت ریسک، استرس و سلامت میباشد.

ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه لاین و کلینگل

لایدن و کلینگل با توجه به یافته های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده اند برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه ارائه کرده اند:

بعد اول: ارتباط. بعد دوم: مشارکت و درگیر بودن در سازمان. بعد سوم: وفاداری و تعهد. بعد چهارم: اعتبار یا شهرت موسسه یا شرکت. بعد پنجم: روحیه. بعد ششم: اخلاقیات. بعد هفتم: شناسایی یا بازشناسی عملکرد. بعد هشتم: مسیر هدف. بعد نهم: رهبری. بعد دهم: بهبود یا توسعه کارایی کارکنان. بعد یازدهم: کاربرد منابع (لایدن و کلینگل، ۲۰۰۱)

برخی از تحقیقات انجام شده داخلی

رضا سعادت (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "بررسی تاثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرشهای مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی)" با شناخت وضعیت سلامت سازمانی و عدالت سازمانی، در اداره کل امور مالیاتی، کمبودها، نقاط ضعف مدیریتی، تواناییهای لازم فکری روشن می کند، این پژوهش این موضوع را در یک محیط اداری (سازمان امور مالیاتی آذربایجان شرقی) مورد توجه قرار می دهد و با یک رویکرد نگرشی- رفتاری، ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی را از طریق تمایزشان به اعمال تلاش های کاری و بر نگرشهای مثبت کارکنان بررسی می کند و به این پرسش پاسخ می دهد که آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی با نگرشهای مثبت کارکنان کارکنان رابطه ای وجود دارد؟ در این پژوهش عدالت سازمانی که شامل ابعاد: (۱- عدالت توزیعی، ۲- عدالت رویه ای، ۳- عدالت تعاملی) و ابعاد سلامت سازمانی عبارتند از: ۱- روحیه، ۲- تاکید علمی، ۳- رعایت، ۴- ساختار دهی، ۵- حمایت منابع، ۶- یگانگی نهادی و ۷- نفوذ مدیر بعنوان متغیر مستقل و نگرشهای مثبت کارکنان بعنوان متغیر وابسته بررسی می شود. نتایج کلی تحقیق نشان دادند که مابین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با نگرشهای مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی رابطه معنی داری وجود دارد و فقط بین ابعاد عدالت تعاملی و بعد رعایت سلامت سازمانی رابطه معنی داری با نگرشهای مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی مشاهده نگردید.

قهرمانی وهمکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان "ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده های دانشگاه شهید بهشتی" با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۱۹ نفر از کارکنان آموزش و پژوهش دانشکده های دانشگاه به عنوان نمونه تحقیق انتخاب کردند. با توجه به روش تحقیق توصیفی- پیمایشی و به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه سلامت سازمانی لاین و کلینگل که با مطالعه اسناد و منابع ۲ مولفه دیگر به ابعاد آن افزوده اند. میزان پایایی پرسشنامه با در نظر

گرفتن روش آلفای کرباخ $\alpha=0.876$ محاسبه شده است. به طور کلی نتایج نشان داد که وضعیت دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی از نظر مولفه‌های ۱۳ گانه تحقیق در مولفه‌های ارتباطات، وفاداری و تعهد، روحیه کاری، اعتبار و شهرت، اخلاقیات، مسیر هدف، رهبری، توسعه کارکنان، سلامت و ایمنی در حد بالا و همچنین در مولفه‌های مشارکت و یادگیری، شناسایی عملکرد، کاربرد بهینه منابع، شرایط فیزیکی در حد پایین ارزیابی گردید و در این موارد دانشگاه نیازمند بهبود و رشد بیشتری می باشد.

علی کریمی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه" آورده است که: صنعت کارآ و پویا پیشگام بخش های مختلف اقتصادی بوده و توسعه صنعتی، محور اصلی توسعه اقتصادی است. توسعه صنعت، در گرو مدیریت برتر و سازمان هایی پویا می باشد. بنابراین در اختیار داشتن مدیرانی لایق و توانا در سازمان هایی با جو و شرایط کاری مناسب برای کارکنان، امری ضروری و با اهمیت تلقی می شود. در راستای این مهم، تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه با استفاده از پرسشنامه های مقیاس تکمیل جمله ماینر (برای بررسی میزان انگیزش های مدیریتی مدیران شعب) و توصیف سلامت سازمانی (برای سنجش سلامت سازمانی در شعب) می پردازد. این تحقیق از نوع پیمایشی - همبستگی است و جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان و مدیران ۳۳ شعبه موسسه اعتباری توسعه (به تعداد ۱۸۰ نفر کارمند و ۳۳ نفر مدیر) که در سراسر کشور دایر شده اند، می باشد که داده های مورد نیاز از طریق پرسشنامه ها به روش سرشماری، جمع آوری گردیده و سپس داده ها با استفاده از نرم افزارهای لیزرل، مینیتب و اس. پی. اس. اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، عدم توزیع نرمالیتی داده ها را نشان داد و بنابراین برای بررسی فرضیه های تحقیق، آزمون های ناپارامتریک صورت گرفت. بطور کلی در پاسخ به سوال اصلی تحقیق، نتیجه آزمون نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی رابطه معنادار منفی وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش میزان انگیزش های مدیریتی مدیران، سلامت سازمانی شعب کاهش می یابد.

برخی از تحقیقات انجام شده خارجی

(Dean Neu&et all2015) در تحقیقی با عنوان "جلوگیری از فساد در ساختار دولتی: ساختاری منظم و اخلاقی" به بررسی تاثیر نقش کنترل داخلی و نظارت مدیران بر فساد اداری پرداخته اند. در این پژوهشی رفتار اخلاقی کارکنان نیز مورد مطالعه قرار گرفته است؛ و بطور خاص بر فساد اداری در سازمانهای دولتی تاکید گردیده است. در این راستا از عقاید میشل فوکو و ژیل دلوز نیز استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که انضباط اداری و خط مشی ها مولد و انضباطی در سلامت سازمانی تاثیر گذار است.

(Manuel Pedro Rodríguez Bolívar & et all2015) در مقاله ای با عنوان "حکومت، شفافیت و پاسخگویی: یک مقایسه بین المللی" نتیجه گرفته اند که شفافیت مالی دولتی یک عنصر ضروری در اجرای سیاست ها

برای غلبه بر بحران کنونی مالی عمومی است. استفاده از استانداردهای گزارشگری مالی بین المللی برای بهبود شفافیت دولتی و پاسخگویی از طریق استفاده از مدل های حسابداری جدید کاربردی و ضروری است. این تحقیق بر اساس مطالعه تجربی بین المللی مربوط به موسسات عالی حسابرسی از ۲۹ کشور، شکل گرفته است. در این مقاله به بررسی تصمیم گیری های سیاسی همراه با مقدمه ای از ارزش منصفانه حسابداری به منظور بهبود شفافیت مالی دولتی استفاده شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که استفاده از استاندارد های گزارشگری مالی در سه حوزه سیاست عمومی دولت: (اصلاح مقررات، آموزش مهارت برای کارکنان بخش دولتی و بین المللی) مورد نیاز است.

(Teta Stamati & et all, 2015) در تحقیقی با عنوان "رسانه های اجتماعی برای شفافیت و پاسخگویی در بخش دولتی: مورد در زمینه یونانی" به بررسی تاثیر استفاده از رسانه های اجتماعی برای شفافیت و پاسخگویی دولت پرداخته اند. جامعه آماری مدیران ارشد، سیاست گذاران و ذینفعان مربوطه در یونان هستند. در این زمینه تحقیقات اندکی صورت گرفته. با این حال مطالعه مربوط نشان می دهد رابطه مثبتی بین استفاده از رسانه جمعی توسط دولت و پاسخگویی و شفافیت وجود دارد؛ که باعث کاهش فساد اداری می گردد. از طرفی ارسال بازخورد از طرف شهروندان موجب بهبود عملکرد می گردد. و به این طریق شهروندان می توانند با سیاستگذاران در تعامل باشند. در این تحقیق از مطالعه "لنز" بهره جسته اند.

(amon Gil-Garcia&et all2014) در تحقیقی با عنوان "در حال هوشمند شدن: فن آوری های نوظهور و نوآوری در بخش دولتی" به تاثیر هوشمند شدن سازمان و استفاده از فناوری های نوظهور در عملکرد دولت پرداخته اند. فعالیت های خلاقانه در فن آوری های نوظهور همراه با استراتژی های نوآورانه برای رسیدن به ساختار دولت چابک و انعطاف پذیر کمک خواهد کرد. لازم است که دولت ها در این زمینه و برای زیرساخت های حکومتی سرمایه گذاری کند. این مقاله مقدماتی فراهم می کند که خوانندگان را با راه هایی برای تفکر برای ایجاد دولت هوشمند وادارد. لازم به ذکر است که دولت ها می بایست تبدیل به دولت هوشمند باز شوند تا بتواند به سرعت ودقت از محیط بازخور دریافت کنند. برای دست یابی به این موضوع خاص به طور کلی درک ساختار حکومت، زیرساخت های فنی و سایر موارد مورد نیاز در راستای حمایت از عملیات دولت نیاز است و می تواند به دولتها در سراسر جهان کمک کند.

(She-I Chang& et all2014) پژوهشی با عنوان "قالب کنترل داخلی برای سیستم موافق برنامه ریزی منابع سازمانی" انجام داده اند. آنها هدف تحقیق خود را اینگونه بیان می کنند: پس از وقوع رسوایی های مالی متعدد در سراسر جهان، اهمیت مسائل مرتبط از جمله کنترل داخلی و امنیت اطلاعات تا حد زیادی افزایش یافته است. این مطالعه یک چارچوب کنترل داخلی ایجاد می کند که قابل اعمال در سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) است. در ابتدا بررسی منابع انجام شده تا فرم های لازم کنترل داخلی در سیستم های فناوری اطلاعات (IT) بررسی شوند. سپس معیارهای کنترل برای ایجاد چارچوب کنترل داخلی ساخته شده است. مطالعه موردی انجام شده تا امکان سنجی چارچوب تولید شده بررسی شود. این مطالعه یک چارچوب ۱۲ بعدی با ۳۷ مورد کنترل با هدف کمک به حسابرسان

در انجام حسابرسی موثر با بررسی نقاط کنترل داخلی و ضروری در سیستم های ERP پیشنهاد می کند. چارچوب پیشنهادی به شرکت ها اجازه می دهد تا بهره وری حسابرسی IT را افزایش و خطر کنترل را کاهش دهند. علاوه بر این، شرکت هایی که به این چارچوب مراجعه کنند و محدودیت های مدیریت IT خاص خود را در نظر گیرند می توانند مکانیزم مدیریت IT قوی تر ایجاد کنند.

اهمیت عملکرد شغلی در فضای کسب و کارها:

اگر مدیران یک شرکت و تیم های منابع انسانی را جمع کنیم و از آن ها بخواهیم یک واژه را نام ببرند که بیشتر از هر واژه دیگری هنگام استخدام افراد برایشان اهمیت دارد، به احتمال بسیار قوی، آن واژه «عملکرد» خواهد بود. تقریباً همیشه برای تصمیم گیری درباره ی یک کارمند به این فکر می کنیم که آیا عملکرد او بهینه هست یا نه؟ این عملکرد همچنین بر روی میزان پاداش و حقوق دریافتی و همچنین بر روی محاسبه ی تاثیرگذاری فرد در طول مدت همکاری او با یک سازمان دارای اهمیت است.

عوامل موثر بر عملکرد شغلی

پس وقتی از مفهوم عملکرد شغلی حرف می زنیم باید بدانیم که این مفهوم چه وزنه ی سنگینی در کسب و کارهاست و چه اهمیتی دارد. برای واژه ای با این درجه از اهمیت، اول از همه باید به فکر یک تعریف دقیق باشیم. موفقیت هر سازمان، بیش از آنکه وابسته به منابع فیزیکی باشد، منوط به سرمایه های انسانی آن است.

تا دهه ۱۹۸۰ با گذشت بیش از هفت دهه از تاریخ شکل گیری مدیریت به عنوان یک رشته علمی، مدیریت منابع انسانی یک فعالیت اداری تلقی می شد. واحد مدیریت امور اداری فرم هایی را برای استخدام و حقوق کارکنان تکمیل می کرد و بیمه آنها را نیز محاسبه می نمود. امروزه با اهمیت یافتن مهارت های منابع انسانی در نیل به اهداف سازمانها، واحد مدیریت منابع انسانی نقش شایانی در تحقق راهبردهای سازمان دارد و ذاتاً یک مفهوم راهبردی است. مدیریت راهبردی منابع انسانی ترکیب مدیریت راهبردی و مدیریت منابع انسانی است که به سازمان کمک می تواند تا بتواند به اهداف راهبردی خود برسد. وقتی واحد مدیریت منابع انسانی با تدابیری، عملکرد کل سازمان را به عملکرد تک تک افراد پیوند می زند و عملکرد فرد را با عملکرد کل سازمان همسو می کند، راهبردهای سازمان تحقق می یابد.

در مدیریت راهبردی منابع انسانی معمولاً دو محور بسیار مورد تأکید است:

- ۱. پیوند یا همسویی بین منابع انسانی و راهبردهای شرکت
- ۲. رابطه مثبت فعالیتهای منابع انسانی با عملکرد شرکت

برای اطمینان از همسویی افقی و عمودی منابع انسانی شرکت از راهکارهایی همچون نتایج پیمایشهای نگرش کارکنان، نرخ ترک خدمت، میزان آگاهی کارکنان از سهم آنها در تحقق راهبرد شرکت، سطح کار تیمی، میزان یادگیری سازمان، آگاهی کارکنان از اهداف، درصد ارائه پیشنهادها، بهره وری کارکنان، درخواست انتقال سرپرستان، میزان آگاهی کارکنان از ارزشهای محوری سازمان، میزان تعهد کارکنان، شکایتها یا اظهار رضایتهای مشتریان، درصد حفظ

نخبگان، درخواست انتقال کارکنان، سرانه آموزش کارکنان، درصد انتخاب کارکنان برای کارمند سال یا ماه، میزان مشارکت در بازخور ۳۶۰ درجه، درصد تصدی مشاغل بالا از درون سازمان، تعداد افراد حائز شرایط برای پستهای بالا، تعداد تیم های خودگردان، تفاوت پاداش بین افراد با عملکرد بالا و پایین، دفعات ارزیابی عملکرد در سال، می توان استفاده کرد.

۱,۲. شیوه‌های منابع انسانی

به دلیل اهمیت فزاینده شیوه‌های منابع انسانی در کسب مزیت‌های رقابتی بنگاه‌ها در اقتصاد دانایی‌محور به سرعت متغیر، برخی از پژوهش‌گران توجه خود را به بررسی عوامل تعیین‌کننده پذیرش شیوه‌های منابع انسانی و اثرات آنها بر پیامدهای سازمانی نظیر بهره‌وری و کارایی و عملکرد مالی معطوف کرده‌اند.

تاننبائوم و برونو (۱۹۹۴) روابط بین عوامل سازمانی و محیطی و استفاده از «شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی» را بررسی کرده‌اند. مواردی که در «شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی» مطرح می‌شوند عبارتند از آموزش، کارمندیابی، انتخاب و بکارگیری کارکنان. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که متغیرهای بیرونی دسترس‌پذیری به نیروی کار و مذاقه عمومی نشان‌دهنده روابط خطی و مساعدت‌پذیری دارای رابطه غیرخطی با بهره‌گیری از شیوه‌های منابع انسانی دارد. از لحاظ عوامل سازمانی، اندازه شعبه اثر خطی قوی‌تری نسبت به رسمی‌سازی و تمرکز بهره‌گیری از شیوه‌های منابع انسانی نشان می‌دهد.

در بررسی اثرات «شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی» بر روی عملکرد تولیدی، مک‌دافی (۱۹۹۵) از چهار سنجۀ استخدام، جبران خدمت، موانع وضعی و آموزش برای نمایش شیوه‌های نوآورانه منابع انسانی استفاده می‌کند. وی نشان می‌دهد که یکپارچه‌سازی مجموعه‌های شیوه‌های منابع انسانی قطعاً به بهبود بهره‌وری وابسته است. همین‌طور، ایچنیوسکی و همکارانش (۱۹۹۷) اثرات بهره‌ورانه «شیوه‌های کاری نوآورانه» را بررسی می‌کنند. آنها از سنجه‌های مختلف شیوه‌های کاری نوآورانه نظیر پرداخت‌های تشویقی، کارمندیابی و انتخاب، کار تیمی، تخصیص کار انعطاف‌پذیر، امنیت شغلی، ارتباطات و آموزش استفاده نموده و اذعان می‌کنند که این شیوه‌های کاری نوآورانه نسبت به رویکردهای سنتی همچون شرح دقیق شغل، قواعد کاری سخت‌گیرانه و پرداخت ساعتی با نظارت بسته و دقیق، سطوح بهره‌وری بالاتری را فراهم می‌کنند. افزون بر این، با استفاده از چهار بُعد شیوه‌های منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت، یاندت و همکارانش (۱۹۹۶) نشان می‌دهند که نظام شیوه‌های منابع انسانی رابطه مستقیمی با ابعاد چندگانه عملکرد عملیاتی دارد. همچنین، تحلیل‌های بعدی نشان‌دهنده این است که راهبردهای تولیدی این اثر عمده را تعدیل می‌کند.

از لحاظ عملکرد مالی، دلری و دوتی (۱۹۹۶) براساس سه سبک غالب در نظریه‌پردازی‌ها، هفت «شیوه راهبردی منابع انسانی» کلیدی شامل نردبان شغلی، آموزش، ارزیابی نتیجه‌مبنای جبران خدمت، امنیت شغلی، ندای کارکنان و مشاغل به‌دقت تعریف شده را شناسایی کرده و از آنها برای توسعه مباحث نظری مطابق با هر یک از این سه دیدگاه استفاده

می‌کنند. این نتایج نشان می‌دهد که هر دیدگاه را می‌توان برای طرح مباحث نظری به کار برد که سطوح قابل توجه نوسان و تغییرپذیری در عملکرد مالی را منعکس می‌کند. مندلسون و پیلائی (۱۹۹۹) اثرات ویژگی‌های «سازمان‌های عصر اطلاعات» را بررسی نموده و اشاره می‌کنند که رابطه بین این ویژگی‌ها از جمله تمرکززدایی و مشوق‌ها، رویه‌های اطلاعاتی و تمرکز داخلی و شبکه‌های بین‌سازمانی و عملکرد کاری در آن بخش‌هایی از صنعت که پویاترند، قوی‌تر است. افزون بر این، کولینز و کلارک (۲۰۰۳) به بررسی جعبه سیاه بین «شیوه‌های راهبردی منابع انسانی» که شامل آموزش، سنجش عملکرد و پاداش می‌شود و عملکرد ۷۳ بنگاه فراخن در یک پژوهش میدانی می‌پردازند. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی مدیران ارشد، این روابط را تعدیل می‌کند.

هر چند پژوهش‌های قبلی توجه خود را به اثرات شیوه‌های منابع انسانی بر روی پیامدهای سازمانی معطوف کرده‌اند، چندین پژوهش نیز اثر شیوه‌های منابع انسانی بر روی مدیریت دانایی () و عملکرد نوآوری () را بررسی کرده‌اند. از منظر یادگیری سازمانی، کوری و کرین (۲۰۰۳) با استفاده از رویکرد مطالعه موردی (مورد کاوی) به بررسی تأثیر «شیوه‌های راهبردی منابع انسانی» از جمله مدیریت عملکرد، کارمندیابی و انتخاب، تعامل کارکنان و توسعه شغلی، بر روی افزایش میزان به اشتراک‌گذاری دانایی درون شرکت پرداخته‌اند. آنها اذعان می‌کنند شیوه‌های منابع انسانی می‌توانند به اشتراک‌گذاری دانایی در بنگاه‌های دارای ساختار و فرهنگ وظیفه‌محور را بهبود دهند. در بررسی اثرات «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی جدید» بر روی نوآوری بنگاه در بخش‌های گوناگون، لارسن و فوس (۲۰۰۳) نه متغیر مدیریت منابع انسانی را که عبارتند از: کارگروه‌های بین‌رشته‌ای، دوایر کیفی، نظام‌های جمع‌آوری پیشنهادها، کارکنان، گردش شغلی برنامه‌ریزی‌شده، تفویض مسئولیت‌ها، ادغام وظایف، پرداخت مرتبط با عملکرد، آموزش‌های درون‌سازمانی و آموزش‌های برون‌سازمانی، در دو سیستم مدیریت منابع انسانی دسته‌بندی می‌کنند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که عملکرد نوآوری در چهار بخش تولیدی با سیستم اول همبستگی داشته و بخش عمده‌فروشی و فاوا (ICT) با سیستم دوم در ارتباط هستند.

در پژوهش‌های قبلی، از شیوه‌های منابع انسانی به گونه‌های متفاوتی نام برده شده است، نظیر شیوه‌های منابع انسانی ()، شیوه‌های منابع انسانی یا کار نوآورانه ()، شیوه‌های جدید منابع انسانی () و ویژگی‌های سازمان‌های عصر اطلاعات (). به علاوه، سنجش شیوه‌های منابع انسانی برای تحقق اهداف هر یک از پژوهش‌ها، به روش‌های متفاوتی صورت پذیرفته است. این پژوهش عمداً بر روی بررسی اثرات راهبردی شیوه‌های منابع انسانی بر روی عملکرد نوآوری با واسطه تأثیر بر توان مدیریت دانایی متمرکز است. در این پژوهش آن دسته از سنجش‌های پژوهش‌های قبلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد که از مفاهیم شیوه‌های راهبردی و نوآورانه منابع انسانی استفاده کرده‌اند () چون با مباحث مربوط به روابط میان شیوه‌های منابع انسانی، مدیریت دانایی و نوآوری وابستگی و ارتباط بیشتری دارند. از این رو، در این پژوهش پنج بُعد استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت در ساختار شیوه‌های راهبردی منابع انسانی انتخاب می‌شود.

۲.۲. شیوه‌های راهبردی منابع انسانی و عملکرد نوآوری

دیدگاه دانایی‌محور به دانایی به عنوان منبع ارزشمند بنگاه نگاه می‌کند. دانایی نهفته در سرمایه انسانی، بنگاه‌ها را قادر می‌سازد شایستگی‌های متمایز خود را ارتقاء داده و فرصت‌های نوآوری را کشف کنند. هرگاه بنگاه‌ها محصولات جدیدی توسعه داده و فرآیندهای مدیریتی خود را بهبود می‌دهند، نیازمند انگیزه و توانایی سرمایه انسانی برای تولید ایده‌های خلاقانه، توسعه رویکردهای بدیع و کشف فرصت‌های تازه‌اند. وظیفه مدیریت منابع انسانی می‌تواند نگرش‌ها، ظرفیت‌ها و رفتارهای کارکنان را برای دستیابی به اهداف سازمانی تعدیل نموده و تحت تأثیر قرار دهد؛ و نقشی حیاتی در ایجاد شرایط لازم برای هدایت و شتاب بخشیدن به افراد در جهت توسعه فعالیت‌های نوآوری ایفا کند. بنگاه‌ها می‌توانند از شیوه‌های راهبردی منابع انسانی نظیر استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و جبران خدمت به عنوان ابزارهایی برای برانگیختن تعهد کارکنان و درگیر ساختن آنها در تفکر خلاقانه و نوآوری استفاده کنند. بنابراین، مبحث این پژوهش مبتنی است بر این که شیوه‌های راهبردی منابع انسانی نقشی حیاتی در تأثیرگذاری بر عملکرد نوآوری بازی خواهند کرد. بنگاه‌ها در هنگام توسعه فعالیت‌های نوآوری، کم و بیش با عدم قطعیت و تغییرپذیری بیشتری در فرآیندهای نوآوری روبه‌رو شده؛ و به کارکنان خلاق که انعطاف‌پذیر، ریسک‌پذیر، در مقابل عدم قطعیت و ابهام بردبارند، نیاز دارند (۱). بنابراین، بنگاه‌ها باید بر این ویژگی‌ها در فرآیند استخدام تأکید بیشتری داشته باشند. وقتی بنگاه‌ها از توانایی‌ها و ویژگی‌های مرتبط با خلاقیت و نوآوری به عنوان معیارهای استخدام و انتخاب استفاده کنند، کارکنان‌شان احتمالاً ایده‌های متنوعی ارائه کرده و به بروز نوآوری بیشتر متعهد می‌شوند. از طریق استخدام مؤثر، کارکنان به منبع مهم ایده‌های تازه در فرآیند نوآورانه بنگاه بدل می‌شوند.

آموزش موجب تسهیل قرارگیری کارکنان در معرض تنوعی از دانایی و پذیرش ایده‌های نوآورانه می‌گردد (۲). بنگاه‌ها آموزش‌های متنوع و گسترده‌ای را برای کارکنان خود فراهم می‌کنند تا دانش، مهارت و توانایی نوآوری جدید و لازم برای انجام کارهایشان را توسعه دهند. بنگاه‌ها از طریق آموزش می‌توانند تخصص سازمانی خود را بر حسب تقاضا و محتوا برای نوآوری توسعه دهند. سرمایه‌گذاری در آموزش می‌تواند تخصص کارکنان را در همه سطوح سازمان توسعه دهد که احتمالاً منبع بالقوه پایان‌ناپذیری از ایده‌ها برای نوآوری فراهم می‌کند. به علاوه، نوآوری به سطح بالایی از درگیری و مشارکت کارکنان نیاز دارد. بنگاه‌ها شاید درگیری و مشارکت کارکنان را با دعوت از آنها در حل مسائل و مشارکت‌شان در تصمیم‌گیری‌هایی که بر کارشان تأثیرگذار است، به دست آورند (۳). سطح بالایی از مشارکت، شرایطی را برای تشویق کارکنان به خلق ایده‌های جدید و تبادل دانایی در فرآیند مستمر نوآوری فراهم خواهد کرد که به نوبه خود موجب افزایش پیامدهای نوآورانه می‌شود.

چون فرآیند نوآوری اغلب طولانی، نامعلوم و چندرشته‌ای است، بنگاه‌ها بایستی اهمیت و ارزش نوآوری را به عنوان اولویت سازمان اعلام کرده و سازوکارهای رسمی ارزیابی برای سنجش رفتارها و برون‌دادهای نوآوری فراهم کنند.

فشارهای مثبت ناشی از ارزیابی عملکرد، چالش و احساس موفقیت را به وجود آورده و به عنوان محرکی کلیدی برای کارکنان عمل می‌کند. ارزیابی عملکرد می‌تواند انگیزه کارکنان را برای درگیر شدن در فعالیتهای نوآورانه بهبود بخشیده و بنگاه‌ها را به نتایج مطلوبی از منظر نوآوری برساند. افزون بر این، تصدیق و تأیید پیشرفت‌ها و دستاوردهای کارکنان و تیم‌ها با جبران خدمت نیز موجب تسریع نوآوری می‌شود. هم پاداش‌های باطنی و هم پاداش‌های ظاهری برای انگیزه‌بخشی به کارکنان در تقبل کارهای چالش‌انگیز ضروری بوده و مشوق تیم‌ها برای ایده‌پردازی‌های بیشتر و توسعه محصولات موفقیت‌آمیز جدید خواهند بود.

۴- نتیجه گیری

امروزه دانش سرمایه اصلی سازمانها محسوب می‌شود. پس اگر مدیریت منابع انسانی در مدیریت کارکنان موثر است و اگر با ارزشترین منابع کارکنان، دانش است، پس مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش ارتباط نزدیکی دارند. از طرفی در شرایط کاملاً رقابتی حاکم در سده ۲۱، شرط ضروری برای توسعه سازمان کسب و حفظ مزیت رقابتی است که در طول سالهای گذشته، سازمانها میتوانند مزیت‌های رقابتی خود را از طریق استراتژی مسئولیت اجتماعی به دست آورند؛ بنابراین در سازمانهای امروزی مجریان برنامه مسئولیت اجتماعی شرکتها، منابع انسانی دانش محور می‌باشند. عملکرد شغلی ارزیابی می‌کند که آیا فرد به خوبی کار می‌کند. عملکرد شغلی، به لحاظ علمی به عنوان بخشی از روانشناسی صنعتی و سازمان، بخشی از مدیریت منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. عملکرد یک معیار مهم برای نتایج و موفقیت سازمان است. جان پا. کمپبل عملکرد شغلی را به عنوان متغیر فردی توصیف می‌کند؛ و آن را از سازه‌های وسیع تر مانند عملکرد سازمانی یا عملکرد ملی متمایز می‌کند که متغیرهای سطح بالایی هستند.

منابع

۱. تولایی، روح اله (۲۰۱۰)، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، توسعه انسانی پلیس، ش، ۲۵.
۲. سعادت‌رضا (۱۳۹۴) پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی تاثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرشهای مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی - دانشکده مدیریت
۳. کریمی علی (۱۳۹۰) پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی رابطه بین میزان انگیزش های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی در شعب موسسه اعتباری توسعه
۴. قهرمانی محمد، ابوالقاسمی محمود، عارفی محبوبه، خاتمی میر حمید، "ارزیابی سلامت سازمانی دانشکدههای دانشگاه شهید بهشتی" فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم، شماره ۱۰، بهار ۱۳۹۱.
5. Dean Neu, Jeff Everett, Abu Shiraz Rahaman" Preventing corruption within government procurement Constructing the disciplined and ethical subject" Critical Perspectives on Accounting 28 (2015) 49-61t
6. Dejoy & Wilson. (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. Health. Facility Management UAS, p.27-36

7. English, Linda. (2003). "Emasculating Public Accountability in the Name of Competition: Transformation of State Audit in Victoria". *Critical Perspectives on Accounting*, 14, 51–76
8. Hahn, V. (2008). "Committees, sequential voting and transparency". *Mathematical Social Sciences*. 56, Issue 3, 366–385
9. John C. Driscoll; Steinar Holden" Behavioral economics and macroeconomic models" *Journal of Macroeconomics* 41 (2014) 133–147
10. Jason DeBacker, Bradley T. Heim, Anh Tran b" Importing corruption culture from overseas: Evidence from corporate tax evasion in the United States" *Journal of Financial Economics* 117 (2015) 122–138
11. Korkmaz, M. (2007), "The effect of leadership style on organizational health", *Educational Research Quarterly*, N: 3, p:22-54
12. Lynden, J.A. & Klinge, W. (2000), "Supervising Organizational Health", *Supervision Journal*.
13. Michele Bernasconi; Paola Profeta" Public education and redistribution when talents are mismatched" *European Economic Review* 56 (2012) 84–96
14. Manuel Pedro Rodríguez Bolívar, Andrés Navarro Galera Laura Alcaide Muñoz" Governance, transparency and accountability An international comparison *Journal of Policy Modeling* 37 (2015) 136–174
15. She-I Chang, David C. Yen, I-Cheng Chang, Derek Jan" Internal control framework for a compliant ERP system" *Information & Management* 51 (2014) 187–205
16. Teta Stamati, Thanos Papadopoulos, Dimosthenis Anagnostopoulos" Social media for openness and accountability in the public sector: Cases in the Greek context" *Government Information Quarterly* 32 (2015) 12–29.

Investigating the role and position of strategic human resource management on organizational performance management

Majid Farsijani¹

Date of Receipt: 2022/01/15 Date of Issue: 2022/02/16

Abstract

A healthy organization is a place where people come to their workplace with interest and are proud to work there. In fact, organizational health in terms of physical, mental, security, belonging, meritocracy and evaluation of knowledge, expertise, and personality of stakeholders, and developing their capabilities and performing tasks assigned by their subsystems have a significant impact on the effectiveness of each system. A healthy organization achieves its goals from 3 periods and 1, 2 and 2 days, 1, 2 and 3 years of weight, 10 and 5 days, and 2 days and 4 days of value. The purpose of this study is the relationship between strategic human resource management and organizational performance in terms of innovation. Examining the various definitions of competency, it seems that competence, like an umbrella, encompasses everything that directly or indirectly affects job performance. In other words, competencies indicate how people should do their job, or how they should react, or how they should behave in certain situations. As a result, it seems that the most important factor in innovative organizations is to pay attention to human resources as the main unit for creating, storing and using knowledge.

Keyword

Resource management, performance management, organization management

1. Master student, public administration, Islamic Azad University.