

تاثیرپذیری عملکرد سازمانی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک از دیدگاه مسئولین دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد

افشین سیامکی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی تاثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد بوده است. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و معاونین دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد بوده و نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۰۳ نفر تعیین گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS 24 استفاده شده است. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نشان می دهد که ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد تاثیر معناداری دارند.

واژه های کلیدی: عملکرد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه انسانی استراتژیک، خرم آباد.

۱- مقدمه

در دو دهه اخیر، مدیریت عملکرد سازمانی به یکی از موضوع های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است و این تمایل در زمینه های تحقیقاتی و کاربردی به بروز نوآوری های بسیاری منجر شده است (علامه و همکاران، ۱۳۹۵). اخیراً عملکرد سازمانی مرکز توجه تحقیقات قوی، بوده است. نگرانی اصلی این است که یک سازمان تا چه حد توانسته سیاست ها و برنامه هایش را انجام داده و هدف استراتژیکش را در قالب ماموریت و دیدگاهش، محقق سازد. امروزه مدیران و روسای سازمان های خصوصی و بخش عمومی، به شدت به این امر آگاهند که منبع بحرانی تامین منافع رقابتی همیشه از داشتن کالا و خدمات، بهترین استراتژی های ارتباط عمومی یا تکنولوژی جدید بدست نمی آید بلکه از داشتن سیستمی مناسب برای جذب و مدیریت منابع انسانی سازمان، حاصل می شود (آیاندا و سانی^۱، ۲۰۱۱).

رفتار شهروندی سازمانی، مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزامی افراد در محیط محسوب می شود، ولی در ایجاد فضاهای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط کار نقش اساسی و محوری بازی می کنند. این رفتارها در تعاریف اولیه به عنوان رفتارهایی معرفی شده که بطور کامل اختیاری هستند و در نظام، حقوق و پاداش در سازمانها و صنایع جایگاهی برای آنها در نظر گرفته نشده است (گل پرور و رفیع زاده، ۱۳۸۸). رفتارهای فردی که اختیاری، داوطلبانه و آگاهانه اند و در مجموع اثر بسیار چشم گیری بر اثربخشی سازمانی دارند. منظور از اختیاری بودن این است که این قبیل رفتارها، جزء الزامات اساسی نقش و شرح شغل کارکنان نمی باشند (چین و همکاران^۲، ۲۰۰۹)؛ و نیز به مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمانی می شوند، اشاره شده است (اپل بوم^۳ و همکاران، ۲۰۰۴).

در محیط رقابتی دائماً در حال تغییر، یکی از منابع مهم دستیابی به برتری رقابتی، منابع انسانی می باشد. سیستم های منابع انسانی از طریق تسهیل توسعه قابلیت های شرکتی، در نیل به برتری رقابتی پایدار نقش مهمی ایفا می کنند. مدیریت منابع انسانی استراتژیک با ایجاد ارتباط بین اهداف استراتژیک تجاری و استراتژی و اجزای منابع انسانی در ارتباط می باشد (کالیسکان^۴، ۲۰۱۰). سرمایه ی انسانی استراتژیک در ارتباط با کسب، تجزیه و تحلیل و گزارشگری در مورد داده های است که اطلاعاتی را درباره ی جهت تصمیمات استراتژیک، ارزش افزوده، سرمایه گذاری ها و مدیریت انسانها در اختیار ما قرار می دهد که این امر در سطح شرکت ها و در سطح مدیران رده های پایین تر انجام می شود. این موضوع توسط کرنر (۲۰۰۶) مورد تأکید قرار گرفته است. مدیریت سرمایه ی انسانی استراتژیک با اندازه گیری هدفمند و نه صرفاً با اندازه گیری در ارتباط است. وجه مشخصه ی مدیریت سرمایه ی انسانی استراتژیک استفاده از سنجه هایی برای هدایت دیدگاه ما در مدیریت انسان هایی است که نوعی دارایی محسوب می شوند و بر این موضوع تأکید می کند که مزیت رقابتی از طریق سرمایه گذاری استراتژیک در این دارایی ها محقق می شود و این کار را می توان از طریق درگیرسازی کارکنان در فرایند و حفظ آنها، مدیریت استعدادها و برنامه های مربوط به یادگیری و توسعه ی کارکنان صورت داد. مدیریت سرمایه انسانی پلی بین منابع انسانی و استراتژی بازرگانی محسوب می شود (آرمسترانگ، ۱۳۹۱).

سازمانها باید درک کنند که چگونه سرمایه ی انسانی استراتژیک می تواند اهداف راهبردی آن ها را محقق سازد. این امر مستلزم کمی کردن سهم سرمایه ی انسانی در ارزش سازمان است که با دیدی استراتژیک به این منبع نگریسته شود. سرمایه انسانی استراتژیک پدیده تازه ای است که در دهه اخیر به طور جدی مورد توجه قرار گرفته است. مهمترین مسأله در زمینه ی دارایی های نامشهود، چگونگی مفهوم سازی، درک، ارزیابی و اندازه گیری این دارایی هاست. ابزارها و روش شناسی های سرمایه انسانی استراتژیک به سازمان ها کمک می کنند تا توانمندی ها و قابلیت های خود را برای حفظ و تحقق مزیت رقابتی پایدار و در نهایت دستیابی به اقتصاد دانش مدار، تحلیل و شناسایی کنند. چنین ارزیابی هایی می تواند اقتباس عملکردها و راه

^۱-Ayanda & Sani

^۲ - Chen et al

^۳ - Appelbaum

^۴ - ÇALIŞKAN

های مناسب و هم چنین رشد همه جانبه را تسهیل کند. بروز رفتار شهروندی سازمانی باعث شده است که سازمانها نوآور، منعطف، بهره ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند. اهمیت یافتن رفتار شهروندی سازمانی به دلیل تأثیر آن در اثربخشی سازمانی می باشد که این اثر را از طریق سرمایه اجتماعی اعمال می دارد. به هر روی، رفتار شهروندی شکل دهنده سرمایه اجتماعی است و سرمایه اجتماعی یک دارایی با ارزش به شمار می آید که عملکرد سازمان را ارتقا می دهد. با توجه به مباحث مطرح شده، هدف از این مقاله، تاثیرپذیری عملکرد سازمانی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک از دیدگاه مسئولین دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد می باشد.

۲- ادبیات تحقیق

حسن زاده (۱۳۹۴) در مطالعه ای به اولویت بندی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان اداره پست استان کهگیلویه و بویراحمد با استفاده از روش AHP پرداخته است. نتایج به دست آمده در این پژوهش بدین صورت می باشد که همه این هفت عامل (توانایی، درک، حمایت سازمانی، سازش محیطی، اعتبار، ارزیابی، بازخور) در کارکنان اداره پست استان کهگیلویه و بویراحمد از سطح مطلوبی برخوردار بودند. پیشاهنگ بناب و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه ای به بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی OCB و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که میان رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین وجود این رابطه معنی دار درخصوص تک تک مولفه های تعریف شده رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان نیز بررسی و تصدیق گردید. فاطمی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی اقدام به بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (ازمنظر درآمدها) بانکهای سپه شهر اصفهان نموده اند. نتایج تحقیق حاکی از آنست که سرمایه روانشناختی با عملکرد سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد و هرچقدر سرمایه انسانی استراتژیک بیشتر باشد درآمدهای بانک نیز بیشتر است.

چیانگ جو^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی روابط بین شایستگی محوری، سرمایه انسانی غیرقابل مشاهده و عملکرد سازمانی در یک مرکز خرید فرودگاه پرداخته اند. یافته ها نشان می دهند که متغیرهای شایستگی محوری با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارند. از دیدگاه موقعیت شغلی، شایستگی های محوری مدیریت و غیرمدیریت کارکنان اثرات متفاوتی بر روی عملکرد سازمانی دارند و شایستگی های محوری غیرمدیریت بزرگترین کمک را برای عملکرد مراکز خرید فراهم می آورد. نور^۲ (۲۰۱۰) تاثیرات تکنیک های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان برخی از کتابخانه های منتخب دانشگاهی عمومی اردن را مورد بررسی قرار داده است. ها نشان می دهد که میان تکنیک های مدیریت منابع انسانی و برخی اجزای مدیریت منابع انسانی (یعنی، برنامه ریزی شغلی، گزینش، ارزشیابی عملکرد و آموزش و ارتقاء) ارتباط وجود دارد. گری و شاسکی^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه ای، تاثیر تکنیک های مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر روی عملکرد ادارات دولتی را با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه بررسی کرده اند. نتایج نشان می دهد که هنگامی که سازمان از چنین تکنیک هایی به عنوان نردبان ترقی شغلی درونی استفاده می کند، سیستم های آموزش رسمی، ارزشیابی عملکرد با نتایج جهت دار، امنیت شغلی، رای کارمند و حقوق بر مبنای عملکرد، بیشتر قادر خواهند بود تا اهداف و مقاصد سازمانی را تامین کنند.

۳- فرضیات تحقیق

فرضیه اول: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد تاثیر معناداری دارند.
فرضیه دوم: ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد تاثیر معناداری دارند.

^۱- Chiung-Ju

^۲- Noor

^۳-Gray Shasky

۴- روش شناسی تحقیق

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی محسوب می شود. همچنین از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و معاونین دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد و تعداد آنان ۱۴۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ برابر ۱۰۳ نفر تعیین شد. روش گردآوری اطلاعات آماری در این پژوهش، روش میدانی می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد که این پرسشنامه بین اعضای جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل از آنها دریافت می گردد. پس از تهیه پرسشنامه قبل از اینکه بصورت نهایی اجرا شود، به تعدادی از اساتید به عنوان داور داده شده است و با جویا شدن نظر ایشان اعتبار پرسشنامه تأیید می گردد. پایایی پرسشنامه در این مطالعه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرهای این پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ می باشد و این ضریب نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه ها است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، بعد از بررسی نرمال بودن متغیرها، از آزمون تحلیل رگرسیون برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شده است.

۵- نتایج تجربی تحقیق

۱-۵- بررسی نرمال بودن متغیرها

در این قسمت ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج در جدول ۱ آورده شده اند. سطح معناداری مربوط به این آزمون برای همه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال تبعیت می کنند.

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	معناداری (p-value)
عملکرد سازمانی	۳.۲۱	۰.۶۷۹۹	۰/۱۷۵
رفتار شهروندی سازمانی	۳.۴۵	۰.۷۵۳۴	۰/۲۳۶
سرمایه انسانی استراتژیک	۳.۳۳	۰.۶۰۲۹	۰/۲۳۱

۲-۵- آزمون فرضیات

برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می شود. فرضیه اول: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد تاثیر معناداری دارند. جدول ۲ خلاصه مدل شدت رابطه بین مدل و متغیر وابسته را گزارش می نماید. میزان آماره $F(19/8)$ (این آماره مشخص می کند که آیا رابطه خطی بین متغیرها وجود داد یا نه، یا به عبارتی اگر میزان سطح معناداری بدست آمده از میزان ۰/۵ کمتر باشد، مدل رگرسیونی معنادار می باشد و پیش فرض دیگر آزمون رگرسیون می باشد) $(p \leq 0/05)$. در این فرضیه سطح معنی داری آماره F (کمتر از ۰/۰۵) می باشد بنابراین متغیرهای مستقل به خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می کنند. مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۶، اشاره دارد به همبستگی ساده بین متغیرها و به عبارتی شدت همبستگی بین متغیرها را نشان می دهد. همان طور که از مقدار (همبستگی پیرسون بین متغیرها) نمایان است، بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی در حد قوی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی عملکرد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، تبیین شود. در این سوال بعد نوع دوستی، پیش بینی کننده مناسب تری نسبت به سایر ابعاد می باشد (۰/۳۴۸ = بتا).

¹ - Kerjcie and Morgan

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره فرضیه اول

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	اماره F	سطح معناداری	B	اماره T	سطح معناداری
عملکرد سازمانی	نوع دوستی	۰/۸۳۱	۰/۶۰۹	۱۳۰/۹۹	۰/۰۰۰	۰/۲۰۱	۱۰/۵۷	۰/۰۰۰
	احترام و تکریم					۰/۱۲۶	۴/۶	۰/۰۰۰
	جوانمردی					۰/۰۷۷	۲/۱۹۴	۰/۰۰۲۹
	فضیلت شهروندی					۰/۰۸۸	۳/۲۱	۰/۰۰۰
	وظیفه شناسی					۰/۱۶۲	۵/۴۶	۰/۰۰۰

فرضیه دوم: ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی دستگاه های اجرایی شهر خرم آباد تاثیر معناداری دارند. در این فرضیه سطح معنی داری آماره F (کمتر از ۰.۰۵) می باشد، بنابراین متغیرهای مستقل به خوبی تغییر در متغیر وابسته را تبیین می کنند. مقدار ضریب همبستگی برابر است با ۰/۷، اشاره دارد به همبستگی ساده بین متغیرها و به عبارتی شدت همبستگی بین متغیرها را نشان می دهد. همان طور که از مقدار (همبستگی پیرسون بین متغیرها) نمایان است، بین ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی در حد قوی وجود دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی عملکرد سازمانی، می تواند توسط متغیر مستقل یعنی ابعاد سرمایه انسانی استراتژیک، تبیین شود. در این سوال بعد شایستگی، پیش بینی کننده مناسب تری نسبت به سایر ابعاد می باشد (۰/۳۶۹ = بتا) (جدول ۳).

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره فرضیه دوم

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	اماره F	سطح معناداری	B	اماره T	سطح معناداری
عملکرد سازمانی	آموزش	۰/۸۳۸	۰/۷۰۵	۱۱۶/۵۶	۰/۰۰۰	۰/۱۳۸	۵/۴	۰/۰۰۰
	ارزش بودن					۰/۰۸۸	۳/۵	۰/۰۰۰
	تجربه کاری					۰/۱۵۸	۵/۲	۰/۰۰۰
	منحصر به فرد بودن					۰/۱۰۳	۵/۵۸	۰/۰۰۰
	غیر قابل تقلید بودن					۰/۰۳۴	۱/۴۶	۰/۱۴۵
	شایستگی					۰/۲۱۹	۹/۶۱	۰/۰۰۰

در دنیای پُر چالش کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان در برنامه‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد و می‌تواند عاملی موثر بر درگیری شغلی، تعهد سازمانی و عزت نفس باشد. عملکرد سازمانی برجسته از طریق تلاش‌های کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود این است که آنها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد نموده است. این مفهوم مسلماً باعث شده است که سازمان‌ها نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیت شان مسئول باشند.

در محیط پُرچالش هزاره جدید، در عرصه رقابت میان سازمان‌ها و شرکت‌ها، یکی از مؤلفه‌های افزایش‌دهنده موفقیت برای سازمان‌ها، متمرکز شدن بر وظیفه مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. کنترل منابع (مانند منابع فیزیکی، سازمانی، اطلاعاتی و انسانی)، مزیت رقابتی را نصیب سازمان می‌کند. در این میان، منابع انسانی به دلیل محدودیت آن و منابع اطلاعاتی به دلیل اهمیت آن در تصمیم‌گیری درست، از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. پیامدهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بخش‌های مختلف جهان در پژوهش‌های مختلف بررسی و ارزیابی شده است. عمق اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی به بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها منجر می‌شود.

منابع و مآخذ

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، راهنمای عمل، مترجم: دکتر سید محمد اعرابی و داود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم.
۲. پیشاهنگ بناب، مهسا؛ علی نژاد، علیرضا؛ کاظمی، ابوالفضل (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی OCB و عملکرد کارکنان، دومین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم‌ها.
۳. حسن زاده، جمال (۱۳۹۴)، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان اداره پست استان کهگیلویه و بویراحمد با استفاده از روش AHP، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج
۴. علامه، سید محسن؛ عسکری، نوربخش؛ خزائی پول، جواد (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۲.
۵. فاطمی، بدرالسادات؛ دلوی، محمد رضا؛ آقاسی، سعید (۱۳۹۰)، بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی (از منظر درآمدها) بانکهای سپه شهر اصفهان، هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
۶. گل پرور، محسن؛ رفیع زاده، پروین دخت (۱۳۸۸)، الگوی ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش‌های شغلی، رشد حرفه‌ای، حمایت رهبری و توانمندسازی، بصیرت (مدیریت)، دوره ۱۶، شماره ۴۴، صص ۴۵-۲۷.
7. Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo (2004). organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust " manamement decision Vol.42 No.1, (2004), pp. 13-40.
8. Ayanda, Oladipo Jimoh & Sani, Abdulkadir Danlami (2011). An Evaluation of Strategic Human Resource Management (SHRM) Practices in Nigerian Universities: The Impact of Ownership Type and Age. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, ISSN 1450-2275 Issue 32.

9. Caliskan, S., Selcuk, G. S., Erol, M. (2010). Effects of the problem solving strategies instruction on the students' physics problem solving performances and strategy usage. *Procedia – Social Behavioral Sciences*. 2(2), 2239-2243.
10. Chen, Li-Chan; Niu, Han-Jen; Wang, Yau-De; Yang, Chyan; Tsaor, Sheng-Hshiung, (2009). Does Job Standardization Increase Organizational Citizenship Behavior?, *Public Personnel Management*.
11. Gray George R. and Charles Shasky (2007). Training Practices in State Government Agencies. *Public Personnel Management*. 26(2): 178 – 197.
12. Noor S. A. (2010). Human Resource Management Practices and their Impacts on Personnel's Performance in Jordanian Public Academic Libraries, *European Journal of Scientific Research*. Vol 47 No. 1. Pp 118 – 121.

Effectiveness of Organizational Performance of Organizational Citizenship Behavior and the Dimensions of Strategic Human Capital from the Perspective of Executive Authorities in Khorramabad City

Afshin Siamaki

PhD student, Department of Management, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran

Abstract

This research aimed to investigate the effectiveness of organizational performance of organizational citizenship behavior and the dimensions of strategic human capital from the perspective of executive authorities in Khorramabad City. This is an applied research in a purpose, this is a descriptive survey research in terms of nature and method and this is a sectional research in terms of time. The statistical population of this research includes all managers and deputies of Khorramabad executive agencies and according to Morgan's table, 103 people of them were selected as a sample. SPSS 24 software was used to analyze the data. The results of regression analysis show that the strategic human capital dimensions and organizational citizenship behavior dimensions have a significant effect on the organizational performance of Khoram Abad executive organizations.

Keywords: Organizational Performance, Organizational Citizenship Behavior, Strategic Human Capital, Khorramabad
