

بررسی نقش مدیریت سیستم ها در بالابردن سطح عملکرد سازمانی

مسعود جاسمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

چکیده

مدیریت سیستم ها یکی از دستاوردهای تحولات بسیار شگرف در زمینه تکنولوژی اطلاعات می باشد که در دو دهه اخیر تصمیم گیری را برای مدیران نه تنها سهل و آسان نموده بلکه تاثیرات مهمی در سیستم مدیریت سازمان و ساختار سازمانی ایجاد کرده است. هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی نقش مدیریت سیستم ها در بالابردن سطح عملکرد سازمانی می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت می باشد که تعداد آنها ۶۵ نفر بوده و از روش سرشماری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گرفت و نتایج بدست آمده حاکی از آن است که مدیریت سیستم ها بر روی عملکرد کارکنان، اثربخشی، دانش سازمانی و نگرش و رفتار شغلی کارکنان نقش کلیدی ایفا می نماید.

واژگان کلیدی

مدیریت سیستم ها، عملکرد سازمانی، اثربخشی، دانش سازمانی و نگرش و رفتار شغلی

۱. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول. (Email:management_s2015@yahoo.com)

مقدمه

طی دو دهه گذشته پژوهش های زیادی درباره چرایی و چگونگی تأثیر گذاری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر کسب مزیت رقابتی انجام شده است اگر چه پژوهش هایی که با رویکرد سنتی در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شدند بر تأثیر جداگانه هر یک از اقدامات مدیریت منابع انسانی تمرکز داشتند اما پژوهش هایی که با رویکرد راهبردی در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام میشوند بر تأثیر سیستمی اقدامات مدیریت منابع انسانی تأکید دارند (کائوشیک و موخارج^۱، ۲۰۲۲) طبق نگرش سیستمی عناصر یک سیستم بر یکدیگر تأثیر متقابل گذارند و ممکن است آثار یکدیگر را تعدیل کنند خنثی نمایند یا موجب ایجاد خاصیت هم افزایی شوند. از آنجا که سازمان ها اقدامات مختلفی را در حوزه مدیریت منابع انسانی به کار می گیرند هر یک از این اقدامات تأثیر متفاوتی به همراه خواهد داشت (حکیمی^۲، ۲۰۲۱). به عنوان مثال پرداخت مبتنی بر عملکرد ممکن است باعث ایجاد رقابت بین کارکنان شده و همکاری بین آنها را تضعیف کند. در نتیجه مانعی برای اثربخشی و افزایش عملکرد می شود (علی و همکاران^۳، ۲۰۲۴) برای اینکه درک بهتری از اثر بخشی اقدامات منابع انسانی حاصل شود محققان به جای اینکه اقدامات مدیریت منابع انسانی را به صورت مجزا در نظر بگیرند و تأثیر هر یک را بر ادراک نگرش و رفتار کارکنان به طور جداگانه بررسی کنند باید تأثیر این اقدامات را به صورت سیستمی بررسی کنند (غنی زاده و همکاران^۴، ۲۰۲۲) سازمان ها به دنبال سیستمی هستند که بتواند بقا و تعهد سازمانی را افزایش دهد و همچنین به سازمان در رسیدن به هدف نهایی خود که افزایش بهره وری و عملکرد است یاری رساند. یکی از این سیستم ها، سیستم کاری با عملکرد بالا نام دارد (سو و همکاران^۵، ۲۰۲۳)

سیستم های کاری با عملکرد بالا، سازمان هایی هستند که از یک رویکرد مدیریتی متفاوت نسبت به دیگر سازمان ها استفاده می کنند (خدابخشی، ۱۳۹۵). هدف این رویکرد، افزایش سطح عملکرد سازمان از راه مشارکت و مداخله بیشتر کارکنان است. عملکرد کاری کارکنان به مفهومی چندبعدی اشاره دارد که همه رفتارها یا اعمال فردی لازم برای دستیابی به اهداف سازمان را منعکس می کند (سلطانیه، شیخ الاسلامی کندلوسی، ۱۴۰۲). ایده اصلی سیستم های کاری با عملکرد بالا خلق سازمانی است که به جای تکیه بر کنترل بر پایه مداخله، تعهد، توانمندسازی کارکنان باشد. در سازمان های با مداخله بالا، کارکنان خود را در قبال اعمالشان مسئول می دانند و در موفقیت های سازمانی خود را سهیم می دانند. آنها بیشتر می دانند، بیشتر کار می کنند و مشارکت بیشتری دارند (وانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، قدرت، دانش و پاداش هایی برای اجرا در بالاترین سطح دریافت می دارند. هدف سیستم های کاری با عملکرد بالا، تأثیر گذاری بر عملکرد از راه افزایش بهره وری کارکنان و تیم ها و کسب سطح بالاتری از مهارت، شایستگی، تعهد و انگیزه کارکنان، افزایش کیفیت کار و خدمات ارائه شده، افزایش کیفی سطح خدمات به رشد بی شتر و خلق ارزش به کمک کارکنان است (جباری و همکاران، ۲۰۲۲). عملکرد سازمانی شامل ستاده ها و پیامدهای واقعی فعالیت های یک سازمان است که در مقایسه با نهاده ها اندازه گیری می شود. این مفهوم در کنار مفاهیمی مانند ارزیابی عملکرد،

¹ Kaushik, D., & Mukherjee

² Hakimi

³ Ali, Freeman, Shen, Xiong, Chudhery

⁴ Ghanizadeh, Ardabili, Kheirandish, Rasouli, Hassanzadeh

⁵ Su, Yu, Li, Zhang

⁶ Wang, Ren, Meng

مدیریت عملکرد و عملکرد شغلی قرار می گیرد. درواقع عملکرد سازمانی یکی از مهمترین مفاهیم تئوری های مدیریت است و قدمتی به اندازه تاریخ مدیریت دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت می باشد که تعداد آنها ۶۵ نفر بوده و از روش سرشماری استفاده گردید. روش جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد می باشد. روش های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار می باشد. روش های آماری استنباطی شامل تجزیه و تحلیل محتوا و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه هاست. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS 23 و PLS استفاده شد.

یافته های تحقیق

توصیف کمی متغیرهای تحقیق حاکی از آن است که میانگین مدیریت سیستم ها برابر با ۳/۴۸ با انحراف معیار ۰/۷۴۹ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان مدیریت سیستم ها بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۶۷) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر مدیریت سیستم ها امتیاز ۴ را داده اند. میانگین عملکرد کارکنان برابر با ۳/۳۹ با انحراف معیار ۰/۹۳۶ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان عملکرد کارکنان بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۵۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر عملکرد کارکنان امتیاز ۴ را داده اند.

میانگین اثربخشی برابر با ۳/۵۵ با انحراف معیار ۰/۷۲۱ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان اثربخشی بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۶۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر اثربخشی امتیاز ۳ را داده اند.

میانگین دانش سازمانی برابر با ۳/۴۵ با انحراف معیار ۰/۵۱۷ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۲۳) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر دانش سازمانی امتیاز ۳ را داده اند.

میانگین نگرش و رفتار شغلی برابر با ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۶۷۵ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۴۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر نگرش و رفتار شغلی امتیاز ۳ را داده اند.

جدول ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت سیستم ها	۰/۰۹۳	۰/۰۰۱	نرمال نیست
عملکرد کارکنان	۰۰/۱۰۳	۰/۰۰۱	نرمال نیست
اثربخشی	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
دانش سازمانی	۰/۱۳۷	۰/۰۰۱	نرمال نیست
نگرش و رفتار شغلی	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می- باشند.

جدول ۲- آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

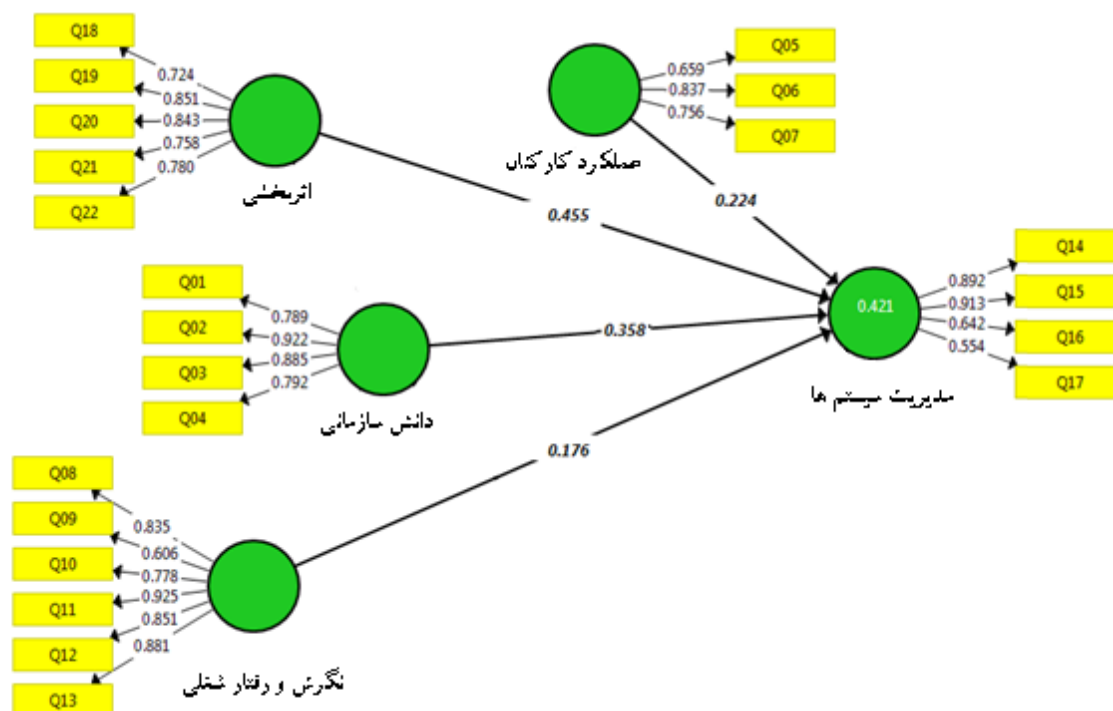
آزمون KMO		۰/۷۴۷
χ^2		۶۱۴۷/۳۰۵
آزمون بارتلت	درجه آزادی	۴۶۵
Sig		۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. KMO برای مشخص کردن کفایت نمونه ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از ۰/۶ باشد مناسب و اگر کمتر از ۰/۶ باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۴۷ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد.

جدول ۳- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

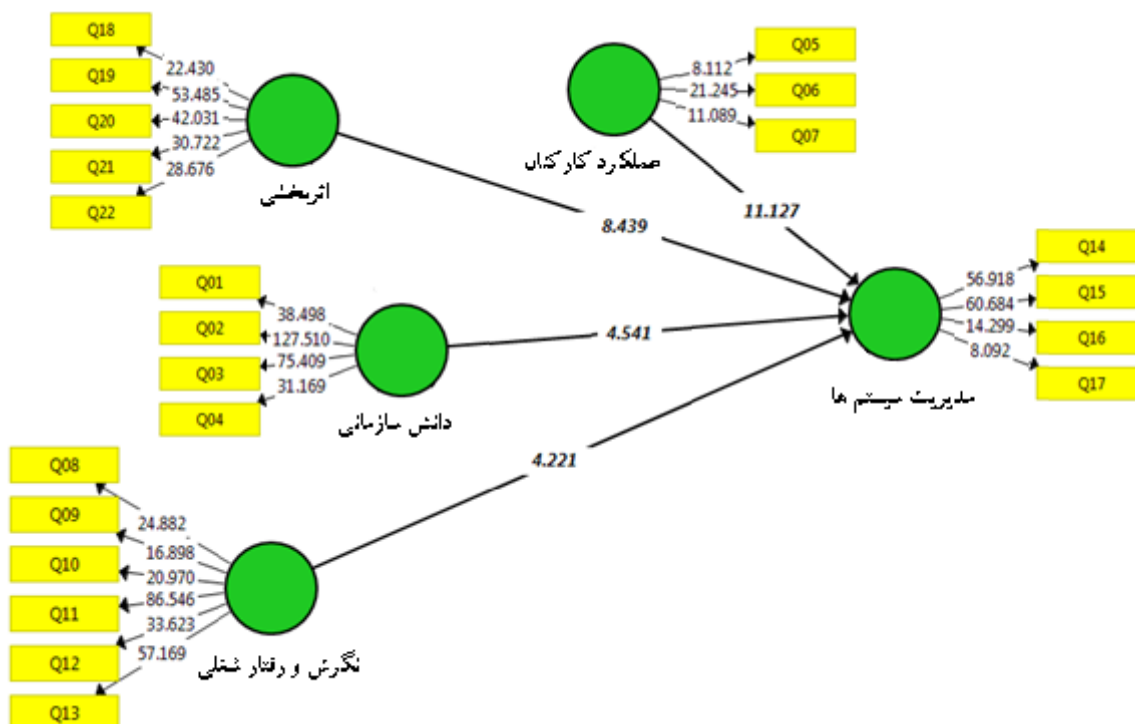
ردیف	شاخص	۱	۲	۳	۴	۵
۱	مدیریت سیستم ها	۰,۸۵۹				
۲	عملکرد کارکنان	۰,۶۵۴	۰,۹۰۹			
۳	اثربخشی	۰,۶۲۰	۰,۶۹۷	۰,۷۸۱		
۴	دانش سازمانی	۰,۳۴۵	۰,۳۴۵	۰,۵۳۹	۰,۷۸۶	
۵	نگرش و رفتار شغلی	۰,۴۲۷	۰,۳۱۸	۰,۶۸۸	۰,۶۰۹	۰,۷۲۴

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۷ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

⁷ Bootstrapping

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۴- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	عملکرد کارکنان $\leftarrow$ مدیریت سیستم‌ها	۰/۲۲۴	۱۱/۱۲۷	تایید
۲	اثربخشی $\leftarrow$ مدیریت سیستم‌ها	۰/۴۵۵	۸/۴۳۹	تایید
۳	دانش سازمانی $\leftarrow$ مدیریت سیستم‌ها	۰/۳۵۸	۴/۵۴۱	تایید
۴	نگرش و رفتار شغلی $\leftarrow$ مدیریت سیستم‌ها	۰/۱۷۶	۴/۲۲۱	تایید

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم.

فرضیه ۱: عملکرد کارکنان بر مدیریت سیستم‌ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبتی دارد. مطابق با جدول فوق آماره معنی‌داری بین متغیر عملکرد کارکنان و مدیریت سیستم‌ها برابر (۱۱/۱۲۷) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان عملکرد کارکنان و مدیریت سیستم‌ها در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۲۴) است و میزان تاثیر مثبت عملکرد کارکنان بر مدیریت سیستم‌ها را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در عملکرد کارکنان، موجب افزایش ۰/۲۲۴ واحدی در مدیریت سیستم‌ها خواهد شد. این بدان معناست که عملکرد کارکنان بر مدیریت سیستم‌ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۲: اثربخشی بر مدیریت سیستم‌ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبتی دارد. مطابق با جدول فوق آماره معنی‌داری بین متغیر اثربخشی و مدیریت سیستم‌ها برابر (۸/۴۳۹) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان اثربخشی و مدیریت سیستم‌ها در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۵۵) است و میزان تاثیر مثبت اثربخشی بر مدیریت سیستم‌ها را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در اثربخشی، موجب افزایش ۰/۴۵۵ واحدی در مدیریت سیستم‌ها خواهد شد. این بدان معناست که اثربخشی بر مدیریت سیستم‌ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۳: دانش سازمانی بر مدیریت سیستم‌ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبتی دارد. مطابق با جدول فوق آماره معنی‌داری بین متغیر دانش سازمانی و مدیریت سیستم‌ها برابر (۴/۵۴۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان دانش سازمانی و مدیریت سیستم‌ها در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۵۸) است و میزان تاثیر مثبت دانش سازمانی بر مدیریت سیستم‌ها شرکت را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در دانش سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۵۸ واحدی

در مدیریت سیستم ها خواهد شد. این بدان معناست که دانش سازمانی بر مدیریت سیستم ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۴: نگرش و رفتار شغلی بر مدیریت سیستم ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبتی دارد. مطابق با جدول فوق آماره معنی داری بین متغیر نگرش و رفتار شغلی و مدیریت سیستم ها برابر (۴/۲۲۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان نگرش و رفتار شغلی و مدیریت سیستم ها در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۷۶) است و میزان تاثیر مثبت نگرش و رفتار شغلی بر مدیریت سیستم ها شرکت را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در نگرش و رفتار شغلی، موجب افزایش ۰/۱۷۶ واحدی در مدیریت سیستم ها خواهد شد. این بدان معناست که نگرش و رفتار شغلی بر مدیریت سیستم ها در بین کارکنان دیوان محاسبات شهر رشت تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق نشان داد که سازمان ها به منظور دستیابی به بهره وری و بهترین نتایج، نیازمند مدیریت اثربخش منابع انسانی هستند. از جهتی مدیریت منابع انسانی، قادر است عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد و موجب بقای سازمان ها و مزیت رقابتی در محیط پویا شود. سیستم کاری با عملکرد بالا یک مجموعه منسجم از اقدامات مرتبط در حوزه مدیریت منابع انسانی است که موجب می شود ضمن انتخاب و توسعه نیروهای کاری اثربخش به منظور کسب اهداف و مقاصد سازمان، آنان را حفظ نموده و برانگیزاند. کاربرد مدیریت سیستم ها بر اثر بخشی، عملکرد کارکنان، دانش سازمانی و نگرش و رفتار شغلی تاثیر مستقیم دارد و با ارتقا و بهبود مدیریت سیستم ها در بین کارکنان و توجه به آن می توان موجب بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی مدیران و کارکنان شد. با توجه به اینکه بهبود عملکرد کارکنان و اثربخشی از اولویت های اولیه و آرمان های اساسی سازمان ها امروزی می باشد و تلاش در این راستا موجب افزایش کیفیت خدمات ارایه شده توسط کارکنان می گردد و همچنین با توجه به این موضوع که میزان رسیدن به اهداف سازمان یکی از رویکردها در تعریف اثربخشی سازمان است تلاش برای اثربخشی وجه اصلی و اشتراک همه سازمان هاست به گونه ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمان و مدیریت آگاهانه و غیر آگاهانه مستقیم و غیرمستقیم به آن پرداخته اند. پس می توان گفت انجام این گونه تحقیقات به خصوص در رابطه با کارکنان در سازمان ها و اداره جات دولتی و عمومی که نقش عمده ای در عمران و آبادانی کشور دارند بسیار مفید و ارزنده می باشد. سیستم سازی باعث افزایش شفافیت، کاهش خطاها، و بهبود سرعت پاسخگویی در سازمان ها می شود. سیستم سازی سازمانی به عنوان یکی از اصول اساسی مدیریت نوین، دارای اهمیت زیادی است. این فرآیند به سازمان ها کمک می کند تا: بهره وری را افزایش دهند

منابع

خدابخشی، زهرا، (۱۳۹۵)، رابطه بین سیستم های اطلاعاتی مدیریت و عملکرد سازمان و نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش سیستم های اطلاعاتی در سازمان ها، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، ۱-۱۹.

سلطانی، سمیرا، شیخ الاسلامی کندلوسی، نادر. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی دوسوتوانی سازمانی (مورد مطالعه: بانک آینده در تهران). پژوهش های نوین در ارزیابی عملکرد، ۲(۳)، ۱۵۷-۱۶۷.

- Ali, M., Freeman, S., Shen, L., Xiong, L., & Chudhery, M. A. Z. (2024). High-performance work systems in public service units: examining the social capital and ambidexterity as mediating process. *Personnel review*, 53(1), 56–75.
- ang, Z., Ren, S., & Meng, L. (2022). High-performance work systems and thriving at work: the role of cognitive appraisal and servant leadership. *Personnel review*, 51(7), 1749–1771. DOI:10.1108/PR-10-2019-0561
- Ghanizadeh, S., Ardabili, F. S., Kheirandish, M., Rasouli, E., & Hassanzadeh, M. (2022). Psychological capital and organizational performance: the mediating role of organizational ambidexterity. *Organizacija*, 55(3), 214–227.
- Hakimi, I. (2021). Performance improvement of hotel industry through HPWS: mediating role of learning orientation, employee flexibility and organizational ambidexterity. *Quarterly journal of innovation and entrepreneurship*, 10(20), 203-218.
- Jabbari, S., Nikbakhsh, R., Afarinesh, A., & Sharififar, F. (2022). The moderating role of ethical identity in the impact of high-performance work systems on unethical extra-organizational behaviors. *Psychological science quarterly*, 21(112), 781-796. (In Persian).
- Kaushik, D., & Mukherjee, U. (2022). High-performance work system: a systematic review of literature. *International journal of organizational analysis*, 30(6), 1624–1643.
- Su, T., Yu, Y., Li, Y., & Zhang, J. (2023). How does technology sourcing in organizational ambidexterity produce high venture performance? *Chinese management studies*, 17(3), 573–593.

Examining the role of systems management in raising the level of organizational performance

Masoud Jasemi¹

Abstract

Systems management is one of the achievements of the great developments in the field of information technology, which in the last two decades has not only made decision-making easy for managers, but has also created important effects on the organization's management system and organizational structure. The purpose of this research is to investigate the role of systems management in raising the level of organizational performance. The current research is an applied research in terms of its purpose and a correlational descriptive-survey research in terms of its execution method. The statistical population includes the employees of Rasht's Accounts Court, whose number is 65, and the census method was used. Data analysis was done using SPSS22 and Smart PLS3 software, and the obtained results indicate that systems management plays a key role on employee performance, effectiveness, organizational knowledge, and employee attitude and behavior.

Keywords

Systems management, organizational performance, effectiveness, organizational knowledge and job attitude and behavior

1. Senior Business Management Expert in Transformation Management (Email: Management_s2015@yahoo.com)