

ارزیابی بهبود علمی و توانمندسازی نیروهای انسانی شاغل در شهرداری منطقه پنج شیراز بر عملکرد شغلی

شعله تقیان عمانی^۱

^۱ مسئول امور ارتباطات و فرهنگی شهرداری منطقه پنج شیراز و کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، شیراز، ایران

چکیده

در دنیای پیچیده و رقابتی عصر حاضر، دیگر نمی‌توان با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی، بدون ابزارها و فرآیندهای مدیریت اثر بخش مبتنی بر دانش جدید، سازمانها را اداره کرد. امروزه مدیران سازمانها بالاخص شهرداری می‌دانند ماشین‌آلات، تجهیزات و ساختمان را نمی‌توان اصلی‌ترین دارایی شهرداری به حساب آورد. آنچه به عنوان دارایی مهم هر شهرداری به شمار می‌رود وضعیت فرهنگ دانایی و دانش سازمانی است و مدیریت صحیح بر آن باعث کسب مزیت رقابتی برای شهرداری و کامیابی آن خواهد شد. اینک که بخشی از جامعه ما خواستار تغییرات بنیادین در سازمان‌های کشور هستند، این امر جدی‌تر از همیشه باید در دستور کار قرار گیرد و با جدیت در اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور قدم برداشته تا جبران کاستی‌های گذشته شود و ارتقا آموزشی منابع انسانی در سازمان‌هایی نظیر شهرداری شیراز که در اجرای برنامه‌های اقتصادی رسالت و مسئولیتی بسی خطیر بر عهده دارند انجام پذیرد. از طرفی انتظار بر این است که در یک سازمان که از نظر وضعیت دانش و دانایی در سطح بالایی قرار دارد عملکرد کارکنان نیز از سطح بالایی برخوردار باشد و تعامل مدیریت دانش در سازمان به فرآیند افزایش عملکرد منجر شود. در این پژوهش به بررسی تاثیر توانمندسازی علمی و بهبود سطح آموزش منابع انسانی در ارتقا عملکرد شغلی پرداخته شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که می‌بایست دانش و بهبود سطح آموزش و تلفیق و ترکیب آن با نیازهای بومی سازمان‌هایی نظیر شهرداری منطقه پنج شیراز با فراهم سازی فرصت‌های آموزشی اثربخش برای نیروی انسانی شاغل و برای یادگیری و تسلط بر دانش و مهارت‌های نوین مدیریت از سوی دیگر، در رسالت بنیادین مراکز مذکور قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: بهبود علمی، توانمندسازی نیروهای انسانی، عملکرد شغلی، مدیریت دانش، شهرداری منطقه پنج شیراز.

۱. مقدمه

در دنیای پیچیده و رقابتی عصر حاضر، دیگر نمی‌توان با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی، بدون ابزارها و فرآیندهای مدیریت اثر بخش مبتنی بر دانش جدید، سازمانها را اداره کرد، در این راستا اکثر مدیران سازمانها فرآیندهای مستمری را برای ارزیابی عملکرد سازمان ایجاد می‌نمایند [۸]. در نتیجه امروز نیز از متخصصان و اندیشمندان مدیریت انتظار می‌رود به همان جدیتی که تیلور و سایر بزرگان و نظریه پردازان مدیریت در شناخت راهکارهای توسعه و تحول سازمان کوشیده‌اند جداگانه و عالمانه بکوشند. روشن است که مدیریت دانش جز به دست مدیران «دانا و توانا» که چالش‌ها و ضرورت‌ها را به روشنی درک کرده و قابلیت شناسایی و بهره برداری بهینه از فرصت‌ها در آنان پرورش داده شده باشد قابل اجرا و تحقق نیست. تولید نظریه‌ها و دانش مدیریت و تلفیق و ترکیب آن با نیازهای بومی سازمان‌های کشور و فراهم سازی فرصت‌های آموزشی اثربخش برای یادگیری و تسلط بر دانش و مهارت‌های نوین مدیریت از سوی دیگر، در رسالت بنیادین مراکز مذکور است [۶]. دانش، دارایی گران بهایی است که سطح حرمت اجتماعی ما را تعیین می‌سازد [۱۰]. دانش تنها منبعی است که با به کارگیری افزایش می‌یابد. مدیران حرفه‌ای دانش به خاطر رشد انفجاری دانش، طول عمر کوتاه مدت آن و ماهیت روزافزون و دانش محور همه فرایندهای مدیریتی با تقاضای فوق العاده مواجه‌اند [۴]. اینک که در اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی کشور قدم بر می‌داریم شهرداری بالاخص کارمندان منطقه پنج در اجرای برنامه‌های اقتصادی شهرها رسالت و مسئولیتی بسی خطیر بر عهده دارند. روشن است که برنامه دانایی محور جز به دست مدیران «دانا و توانا» که چالش‌ها و ضرورت‌ها را به روشنی درک کرده و قابلیت شناسایی و بهره برداری بهینه از فرصت‌ها در آنان پرورش داده شده باشد قابل اجرا و تحقق نیست [۲]. مقوله دانش و فرهنگ دانایی و همچنین مدیریت دانش رفته رفته جای خود را در سازمانها باز کرده است. امروزه مدیران سازمانها می‌دانند ماشین آلات، تجهیزات و ساختمان را نمی‌توان اصلی ترین دارایی سازمان به حساب آورد. آنچه به عنوان دارایی مهم هر سازمان به شمار می‌رود وضعیت فرهنگ دانایی و دانش سازمانی است و مدیریت صحیح بر آن باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان و در نهایت پیروز شدن بر رقبا خواهد شد. امروزه بسیاری از سازمانها دریافته اند برای کسب موفقیت در دنیای پرچالش رقابتی به نگرشی یکپارچه و سیستماتیک به دانش درون سازمان خود نیاز دارد به همین دلیل طی سالهای اخیر تحقیقات خود را حول محورهایی از قبیل مدیریت بر جریان کسب، حفظ و استفاده از دانش متمرکز کرده اند درک نقش واقعی دانش و توانایی در سازمانها ممکن است به یافتن پاسخی به این پرسش که «چرا برخی از سازمانها همواره موفق هستند؟» کمک کند مطالعاتی که در مورد وضعیت مدیریت دانش در سازمان انجام می‌شود می‌تواند علت پایداری و کامیابی سازمانهای موفق را به خوبی آشکار سازد [۹]. محققان زیادی در راستای معرفی و توسعه مدیریت دانش گام برداشته‌اند. قدمت شکل‌گیری نظام ارزیابی عملکرد به صورت رسمی به سه قرن پیش برمی‌گردد و در طول زمان هر روز با توجه به نیازهای سازمان کامل تر گشته است، یک نظام ارزیابی عملکرد مناسب اگر با توجه به شایستگیهای سازمان طراحی گردد، می‌تواند اساس یک سازمان را پایه ریزی نماید و در بهبود عملکرد کارکنان موثر واقع گردد [۷]. به نظر کورمن ماهیت عملکرد شغلی بسیار پیچیده است و تصمیم‌گیری درمورد عملکرد خوب یا بد قضاوتی ارزشی تلقی می‌شود در این قضاوتها ارزشهای جامعه ارزشهای شخصی و ارزشهای سازمانی به گونه ای دخالت داده میشود [۵]. کوارد و ساکت معتقدند عملکرد هر فرد نتیجه تلاش او نیست بلکه تواناییها، صفات مشخصه و ادراکات افراد تاثیر تلاش بر عملکرد را تنظیم می‌کنند. اشاره به ترکیب توانایی و انگیزش دارد که موجب عملکرد می‌شود بدین معنا که برای حصول عملکرد بالا هر دو عامل باید موجود باشد هنگامیکه توانایی یا انگیزش اندک باشد یا موجود باشد عملکرد هم در سطح نازلی خواهد بود [۳]. آرمیچل معتقد است که عوامل سهیم در عملکرد کارکنان بمنظور حصول اطمینان از اینکه کارکنان مهارتها و توانایی های لازم را دارند، فرایندهای گزینش و آموزش می‌باشد و حصول اطمینان از اینکه محیط این افراد بر انگیزنده است. مستلزم پاداش دادن به عملکرد به نحوی شایسته و طرح ریزی شغل به گونه‌ای مناسب است کسب اثربخشی مستلزم حصول این اطمینان است که افراد صالح تحت شرایط مناسب در مشاغل مقتضی به کار اشتغال ورزند [۱].

از طرفی انتظار بر این است که در یک سازمان که از نظر وضعیت دانش و دانایی در سطح بالایی قرار دارد عملکرد کارکنان نیز از سطح بالایی برخوردار باشد و تعامل مدیریت دانش در سازمان به فرآیند افزایش عملکرد منجر شود، ولی به نظر می‌رسد که این مقوله در بعضی از سازمانها و ادارات مصداق عینی پیدا نکرده است. بنابراین تحقیق حاضر در صدد پاسخگویی به این مسئله است که وضعیت مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی (سازمان‌هایی نظیر شهرداری منطقه پنج شیراز) با عملکرد کارکنان آنان چه رابطه‌ای وجود دارد و ترتیب اولویت ارتباط مولفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آنان به چه صورت است؟ لذا با توجه به مطالب یاد شده سوال اصلی پژوهش حاضر را اینچنین می‌توان مطرح نمود: مدیریت دانش و تاثیر توانمندسازی علمی و بهبود سطح آموزش منابع انسانی شاغل در سازمان‌هایی نظیر شهرداری منطقه پنج شیراز در ارتقا عملکرد شغلی بر هر کدام از مولفه‌های دوگانه عملکرد کارکنان: کیفیت کار، کمیت کار، همکاری، اعتمادپذیری، دانش شغلی، مسئولیت پذیری، نوآوری در سازمان‌هایی نظیر شهرداری منطقه پنج شیراز چه تاثیری دارد؟ البته توجه و بررسی یاد شده می‌تواند اثر بخشی مدیریت دانش را بر روی عملکرد کارکنان زیر ذره‌بین برده و زمینه‌های افزایش عملکرد را در بین کارکنان از گذرگاه توجه به مدیریت دانش ایجاد نماید روشن است که بی‌توجهی به مدیریت دانش و عملکرد کارکنان موجبات افت کمی و کیفی در عملکرد شهرداری منطقه پنج خواهد بود که جهت بقاء و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، توجه به مدیریت دانش و میزان عملکرد کارکنان از ضروریات می‌باشد. امید است که با ارزیابی تاثیر توانمندسازی علمی و بهبود سطح آموزش کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز در ارتقا عملکرد شغلی و لزوم توسعه علمی سرمایه انسانی در افزایش بهره‌وری شغلی قدمی هر چند کوچک در مسیر بهبود عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز انجام پذیرد.

۲. تعریف عمومی توسعه علمی نیروی انسانی

یکی از اولین تقسیم‌بندی‌ها در مورد دانش در سال ۱۹۴۸ و توسط پولانی ارائه شد وی دانش را به دو دسته دانش ضمنی^۱ و دانش آشکار تقسیم‌بندی نمود دانش صریح یا آشکار دانشی است که قابلیت کدگذاری دارد و میتوان آن را به صورت مکتوب یا مستند بیان نمود [۴]. دانش ضمنی دانشی است ابزاری برای مدیریت یا بهبود آنچه در کانون توجه قرار دارد بنا به گفته اسوبی هر نوع دانش یا ضمنی است یا ریشه در دانش ضمنی دارد. دانش ضمنی دانشی شخصی است که به سختی میتوان آن را مستند و کد گذاری نمود این نوع از دانش بیشتر ناشی از تجارب و مهارت‌های کارکنان است [۸].

۳. هرم دانایی

نظریه‌پردازان و دست‌اندرکاران مدیریت دانش، به طور معمول بحث درباره دانش چیست را با هرم دانش باز می‌کنند و جهان دانش را به صورت هرمی شامل داده‌های مراوده‌ای خام در سطح پایین تا فرزاندگی در رأس آن به تصویر می‌کشند برخی اختلاف نظرها در بین طرفهای گوناگون در خصوص جزئیات وجود دارد ولی در کل، وفاق عمومی در خصوص حرکت و ترکیب کلی هرم دانش وجود دارد. داده‌های مراوده‌ای خام و داده‌های ضمنی در قاعده زیرین هرم دانش جای دارند داده‌های مراوده‌ای در پایگاههای داده‌ها و سایر انبارهای داده‌ها ذخیره شده به طرق مختلفی به کار می‌روند داده‌های ضمنی را بجز در ذهن افراد، نمی‌توان در جایی ذخیره کرد. همه بر این باورند که داده‌های این سطح دانش نیستند و حتی اطلاعات هم تلقی نمی‌شوند در حقیقت این داده‌ها اصلاً اطلاعات زیادی را ارائه نمی‌دهند؛ زیرا فقط بخشی از مراوده و تعامل را تحت پوشش قرار می‌دهند در بهترین حالت این داده‌ها تکه‌های کوچک یک معما هستند [۶]. داده‌های مراوده‌ای نوعاً یک صورت ساده الفبا شمار- اعداد و کلمات یا به طور ساده رشته‌های متن- به خود می‌گیرند.

^۱Tacit knowledge



شکل ۱. هرم دانش [۸]

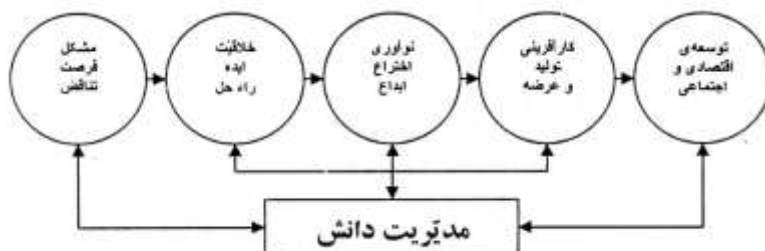
مرتبۀ بعدی داده‌های عملیاتی است داده‌های عملیاتی منعکس کننده تعاملات و مبادلات کامل و واحد منسجمی هستند که تحت عنوان جزء ناچیز بدانها اشاره می‌شود این جزء نیز در پایگاههای داده‌ها ذخیره و مدیریت می‌شود داده‌ها حداقل متن را دارند و به تنهایی مفهوم موضوع بزرگتری را افاده نمی‌کنند هر عنصر فقط جزء کوچکی از داده تلقی می‌شود و نحوه ارتباط آن با سایر داده‌ها در این مرحله مشخص نیست داده‌ها در این مرحله فقط تکه کوچکی از معما می‌باشند و نمی‌توان آنها را به عنوان اطلاعات معنی‌دار در نظر گرفت. شکل الفبا شمار آنها مشابه داده‌های مرادفای است اگر چه کلمات قابل شناسایی هم ممکن است جزئی از آنها باشد.

۴. مفهوم مدیریت دانایی در توسعه علمی نیروی انسانی

ویژگی عمده مدیریت دانش این است که میتواند به کمک آن دانش کارکنان و مدیران سازمان (فردی یا گروهی) و همچنین نتیجه تصمیم‌گیری‌های آنان را ثبت و بایگانی نمود تا در موارد مشابه قابل دسترسی و بهره‌برداری باشد. برای مثالی از رفتار فردی، مدیری را در نظر بگیرید که این توانایی را دارد که در مدت زمانی اندک اقلام ضروری اش را از واحد تدارکات تهیه کند. در صورت ثبت این توانایی به منزله یک دانش، امکان بهره‌برداری و آموزش آن به سایرین نیز وجود خواهد داشت. از نظر داقنوس مدیریت دانش ترکیب فرآیندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه، و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، دانش مورد نیاز خود را در زمان مقتضی بدست می‌آورد به گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری درست و به موقع برای او ممکن میشود [۱۰]. مدیریت دانش عمل جمع‌آوری سازمان دهی و اشاعه مجموعه دانش و تجربه بشری به منظور توسعه مرزهای آن است. مدیریت دانش مستلزم اقدامات زیر است:

- ❖ گزینش گنجینه‌ای از دانش تخصصی است که هم اکنون در اختیار داریم.
- ❖ سامان دهی دانش و اشاعه آن به کسانی که به آن نیاز دارند.
- ❖ مدیریت و رهبری نوآوری که به توسعه مرزهای دانش منجر میگردد.

مدیریت دانش کلیه مراحل تولید و عرضه دانش را هماهنگ نموده و در جهت مناسب هدایت مینماید.



۵. راهبردهای توسعه علمی سرمایه انسانی

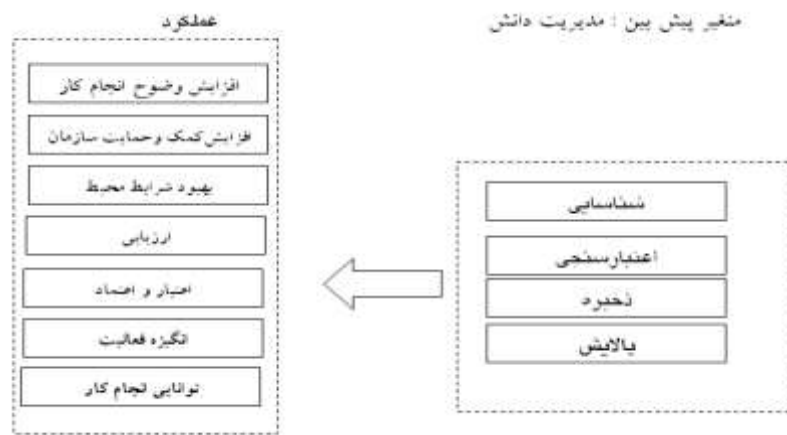
رهبران تجارت های جهانی به صورت فزاینده بر این دیدگاه باور دارند که دانش سرمایه های انسانی از مهمترین قابلیت ها و شایستگی های سازمان میباشد و شاید بتوان گفت پایه و ریشه تمام مزیت های رقابتی به شمار میرود. اکثر سازمان ها تلاش میکنند تا دانش اندوخته شده کارکنان سازمان را به یک دارایی سازمانی تبدیل کنند زیرا بحث بر سر این است که ارزش دارایی های غیر ملموس مانند دانش، روبرو رشد و فزونی است. ایجاد دانش اکتساب دانش ارزشمند از منابع بیرونی، استفاده از این دانش در تصمیم گیری، کاربرد آن در فرآیندها، محصولات یا خدمات، تسهیم رشد دانش و بالاخره اثرات مدیریت دانش فعالیت هایی می باشند که برای ارتقای یادگیری و نوآوری در سازمان لازم است. واضح است که ویژگی های منحصر به فرد یک بنگاه خاص در صنعت میتواند در عملکرد آن ایجاد تمایز کند. برای متعادل ساختن مفهوم اصلی با راهبرد تجاری، تلاشهای اخیر در زمینه مدیریت راهبردی و تئوری اقتصاد در جهت تمرکز بر بعد درونی سازمان یعنی منابع و قابلیت های آن بوده است. این دیدگاه جدید به نام رویکرد مبتنی بر منابع عنوان شده است.

جدول ۱. تعاریف راهبرد دانش

تعریف و ابعاد	محقق
مجموعه ای از پاسخ های جمعی مدیران به نیازهای یادگیری راهبردی سازمان. ابعاد: سرعت یادگیری، پایه دانشی، نوع یادگیری (درونی یا بیرونی - تدریجی یا رادیکال)	[۷]
مجموعه ای از انتخاب های راهبردی سازمان با توجه به دو بعد ۱- جستجو و خلق یا کسب دانش جدید	[۵]
۲- بکارگیری و اهرم سازی دانش موجود برای خلق محصولات و فرایندهای سازمانی جدید	
مجموعه ای یکپارچه از انتخاب های راهبردی که یک سازمان به منظور جهت دهی و هدایت منابع دانشی خود در دستیابی به اهداف سازمانی اتخاذ کرده و اجرا می کند.	[۶]

۶. روش تحقیق

با توجه به اینکه پژوهش حاضر قصد دارد بدون دستکاری در متغیرهای مورد نظر به شرح مفصلی از تاثیر توانمندسازی علمی و بهبود سطح آموزش منابع انسانی شاغل در شهرداری منطقه پنج شیراز در ارتقا عملکرد شغلی و شاخصهای مدیریت دانش و عملکرد کارکنان بپردازد لذا از روش توصیفی همبستگی استفاده شد. از طرف دیگر در پژوهش حاضر نظریه ها، قانونمندیها، اصول و فنونی را که در تحقیق تدوین می شوند برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می گیرند لذا این پژوهش را از نظر هدف کاربردی می توان قلمداد نمود.



شکل ۳. متغیرهای پیش‌بینی مدیریت دانش

۷. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه (از پرسشنامه‌های موجود در زمینه مدیریت دانش و عملکرد استفاده شده است) که شامل سؤالاتی در زمینه شاخصها و مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد کارکنان می‌باشد در تنظیم سؤالات بسته پرسشنامه دقت لازم بعمل آمده تا هر یک از سؤالات آن یکی از جنبه‌های فرضیه‌های این پژوهش را مورد اندازه‌گیری قرار دهد.

الف: پرسشنامه مربوط به مدیریت دانش که مولفه‌های شناسایی، اعتبارسنجی، ذخیره، پالایش می‌باشد. برای هر کدام از مولفه‌ها یاد شده تعدادی سوال (به شرح جدول زیر) طرح و در پرسشنامه آورده شده و برآیند حاصل شده از سؤالات مربوط به مولفه‌ها متغیر فوق را مشخص می‌نماید و از مجموع سؤالات می‌توان متغیر مدیریت دانش را محاسبه نمود.

ب: پرسشنامه مربوط به عملکرد که مولفه‌های آن شامل توانایی انجام کار، انگیزه فعالیت، اعتبار و اعتماد، ارزیابی، شرایط محیط، حمایت سازمان و وضوح انجام کار می‌باشد. برای هر کدام از مولفه‌ها یاد شده تعدادی سوال (به شرح جدول زیر) طرح و در پرسشنامه آورده شده و برآیند حاصل شده از سؤالات مربوط به مولفه‌ها متغیر فوق را مشخص می‌نماید و از مجموع سؤالات می‌توان متغیر عملکرد را محاسبه نمود.

جدول ۲. جدول تعداد سؤالات مرتبط با متغیر مدیریت دانش و متغیر عملکرد

سؤالات مرتبط با متغیر مدیریت دانش		تعداد سؤالات مرتبط با متغیر عملکرد	
ابعاد سؤالات	تعداد	ابعاد سؤالات	تعداد سؤالات
شناسایی	۳	توانایی انجام کار	۵
اعتبارسنجی	۳	انگیزه فعالیت	۵
ذخیره	۳	اعتبار و اعتماد	۵
پالایش	۳	ارزیابی	۵

۸. شهرداری منطقه پنج منطقه پنج شهرداری منطقه پنج شیراز

منطقه ۵ شهرداری منطقه پنج شیراز با وسعت فعلی ۱۷۳۶ هکتار در جنوب شرقی شهر شیراز واقع می‌باشد که از شمال به بلوار ارتش و خیابان شهید خراف و از جنوب به کمربندی و شهرک کوشک میدان، از غرب به بلوار عدالت و از شرق به بلوار

ابوذر و دالرحمه شیراز محدود می‌باشد. جمعیت منطقه بر اساس سرشماری سال ۸۵، ۱۶۳۰۴۲ تن برآورد گردیده که شامل ۳۸۲۳۲ خانوار در این منطقه می‌شود. (با احتساب جمعیت اراضی جنوب کمربندی که از ابتدای سال ۸۷ به منطقه ۹ الحاق گردید) تراکم جمعیت این منطقه ۶۴ تن در هکتار می‌باشد. منطقه پنج از محلات کوشک میدان، ده پیاله، عادل آباد، قلعه قبله، و ... تشکیل شده‌است و در سال‌های گذشته توسعه زیادی به صورت بافت‌های مسکونی داشته‌است. رحمت که یکی از بزرگراه‌های اصلی شهر محسوب می‌شود از این منطقه می‌گذرد.



شکل ۴. محدوده منطقه پنج شهرداری منطقه پنج شیراز

۹. فرضیه شماره یک: استفاده مجدد از دانش برای موقعیتهای کاری مشابه بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز تأثیر دارد.

در فرضیه شماره یک این تحقیق تأثیر استفاده مجدد از دانش برای موقعیتهای کاری مشابه بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. جهت آزمون فرضیه یاد شده از آزمون رگرسیون چند متغیره خطی (از نوع روش همزمان) استفاده شده است.

جدول ۳. جدول ضرایب همبستگی و تشخیص

ضریب همبستگی	ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل یافته	خطای استاندارد
۳۹۲	۱۵۴	۱۵۱	۹/۵۵۳

با توجه به اینکه مقدار ضریب تشخیص R_2 برابر با ۰/۱۵۱ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۵/۱ درصد تغییرات عملکرد توسط استفاده مجدد از دانش برای موقعیتهای کاری مشابه تبیین می‌گردد.

جدول ۴. نتایج آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی

مدل (عوامل)	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F محاسبه شده	سطح معنی داری
اثر رگرسیون باقیمانده کل	۵۶۹۰/۹۳	۱	۵۶۹۰/۹۳	۶۲/۳۵۵	۰/۰۰۱
	۳۱۳۰۴/۴۹	۳۴۳	۹۱/۲۶۷		
	۳۶۹۹۵/۴۳	۳۴۴			

چنانچه در جدول فوق ملاحظه می گردد سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می باشد. لذا تأثیر استفاده مجدد از دانش برای موقعیتهای کاری مشابه بر عملکرد کارکنان معنی دار است. بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استفاده مجدد از دانش بر عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 88/7 + 1/16 X_1$$

جدول ۵. متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در تبیین

عوامل	B	خطای استاندارد	مقدار استاندارد شده β	مقدار T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۸۸/۷۵۳	۲/۶۵۱		۳۳/۴۷۴	۰/۰۰۱
استفاده مجدد از دانش	۱/۸۶۶	۱/۲۳۶	۳۹۲	۷/۸۹۷	۰/۰۰۱

۱۰. فرضیه شماره دو: حذف دانش بی اعتبار بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز تأثیر دارد. در فرضیه شماره دو این تحقیق تأثیر حذف دانش بی اعتبار بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. جهت آزمون فرضیه یاد شده از آزمون رگرسیون چند متغیره خطی (از نوع همزمان) استفاده شده است. با توجه به اینکه مقدار ضریب تشخیص R^2 برابر با ۰/۳۲۳ می باشد، می توان بیان نمود که ۳۲/۳ درصد تغییرات عملکرد توسط حذف دانش بی اعتبار تبیین می گردد. جدول زیر به بررسی معنی داری مدل رگرسیون پرداخته است. سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می باشد. لذا تأثیر حذف دانش بی اعتبار بر عملکرد کارکنان معنی دار است.

جدول ۶. جدول ضرایب همبستگی و تشخیص، آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی و متغیرهای

مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در تبیین

		ضرایب همبستگی و تشخیص				
		خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل یافته	ضریب تشخیص (R2)	ضریب همبستگی	
		۸/۵۴۳	۱/۳۲۱	۱/۳۲۳	۱/۵۶۹	
		نتایج آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی				
		F محاسبه شده	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	مدل (عوامل)
		۱۶۳/۸۴۹	۱۱۹۵۹/۴۹ ۷۲/۹۹۱	۱ ۳۴۳ ۳۴۴	۱۱۹۵۹/۴۹ ۲۵۰۳۵/۹۳ ۳۶۹۹۵/۴۳	اثر رگرسیون باقیمانده کل
متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در						
معنی	سطح داری	T مقدار	مقدار استاندارد شده β	خطای استاندارد	B	عوامل
	۱/۰۰۱	۵۷/۰۵۹		۱/۵۷۷	۸۹/۹۸۴	مقدار ثابت

حذف دانش	۲/۱۹۷	/۱۷۲	/۵۶۹	۱۲/۸۰۰	/۰۰۱
----------	-------	------	------	--------	------

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر حذف دانش بی اعتبار بر عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = ۵۷/۰۵ + ۱۲/۸ X$$

۱۱. فرضیه شماره ۳: ایجاد تغییر در شکل دانش بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز تأثیر دارد.

در فرضیه شماره سه این تحقیق تأثیر ایجاد تغییر در شکل دانش بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. جهت آزمون فرضیه یاد شده از آزمون رگرسیون چند متغیره خطی (از نوع روش همزمان) استفاده شده است. جدول زیر به بررسی معنی داری مدل رگرسیون پرداخته است چنانچه در جدول ملاحظه می گردد سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می باشد. لذا تأثیر ایجاد تغییر در شکل دانش بر عملکرد کارکنان معنی دار است.

جدول ۷. ضرایب همبستگی، آزمون معناداری مدل رگرسیونی و متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و

ضرایب تأثیر آنها

ضرایب همبستگی و تشخیص				
ضریب همبستگی	ضریب تشخیص (R2)	ضریب تشخیص تعدیل یافته	خطای استاندارد	
۰/۵۹۹	۰/۳۵۸	۰/۳۵۷	۸/۳۱۸	
نتایج آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی				
مدل (عوامل)	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F محاسبه شده
اثر رگرسیون	۱۳۲۶۰/۶۵	۱	۱۳۲۶۰/۶۵	۱۹۱/۶۳۴
باقیمانده	۲۳۷۳۴/۷۸	۳۴۳	۶۹/۱۹۸	
کل	۳۶۹۹۵/۴۳	۳۴۴		
متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در				
عوامل	B	خطای استاندارد	مقدار استاندارد شده β	مقدار T
مقدار ثابت	۸۹/۳۲۷	۱/۵۱۰		۵۹/۱۴۸
تغییر در دانش	۲/۱۹۱	۱/۵۸	۱/۵۹۹	۱۳/۸۴۳

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر ایجاد تغییر در شکل دانش بر عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = ۵۹/۱۴ + ۱۳/۸ X_1$$

۱۲. فرضیه شماره دو: خلق دانش جدید بر کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز تأثیر دارد.

در فرضیه شماره دو این تحقیق تأثیر خلق دانش جدید بر عملکرد کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. جهت آزمون فرضیه یاد شده از آزمون رگرسیون چند متغیره خطی (از نوع روش همزمان) استفاده شده

است. با توجه به اینکه مقدار ضریب تشخیص R^2 که برابر با ۰/۳۲۳ می باشد. می توان بیان نمود که ۳۲/۳ درصد تغییرات عملکرد توسط خلق دانش جدید تبیین می گردد. جدول فوق به بررسی معنی داری مدل رگرسیون پرداخته است چنانچه در جدول ملاحظه می گردد سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می باشد. لذا تاثیر خلق دانش جدید بر عملکرد کارکنان معنی دار است.

جدول ۸. ضرایب همبستگی و تشخیص، آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی و متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در تبیین

	ضرایب همبستگی و تشخیص			
	ضریب همبستگی	ضریب تشخیص (R^2)	ضریب تشخیص تعدیل یافته	خطای استاندارد
	۱/۵۶۴	۱/۳۱۸	۱/۳۱۶	۸/۵۷۷
نتایج آزمون معناداری مربوط به مدل رگرسیونی	مدل (عوامل)	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات
				F محاسبه شده
	اثر رگرسیون باقیمانده کل	۱۱۷۶۱/۹۴ ۲۵۲۳۳/۴۸ ۳۶۹۹۵/۴۳	۱ ۳۴۳ ۳۴۴	۱۱۷۶۱/۹۴ ۷۳/۵۶۷
متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها در				
عوامل	B	خطای استاندارد	مقدار استاندارد شده β	مقدار T
مقدار ثابت	۹۲/۷۱۵	۱/۳۹۰		۶۶/۶۹۸
خلق دانش	۱/۸۱۷	۱/۱۴۴	۱/۵۶۴	۱۲/۶۴۴

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر خلق دانش جدید بر عملکرد کارکنان به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = ۶۶/۶ + ۱۲/۶ X_1$$

۱۳. بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف ارزیابی تاثیر توانمندسازی علمی و بهبود سطح آموزش منابع انسانی شاغل در کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز در ارتقا عملکرد شغلی و لزوم توسعه علمی سرمایه انسانی در افزایش بهره‌وری شغلی (مطالعه موردی نیروی انسانی شاغل) انجام شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می دهد که هر یک از مولفه های مدیریت دانش بر کارمندان شهرداری منطقه پنج شیراز مثبت دارد. همچنین نتایج تحقیقاتی که در ذیل آورده شده در راستای نتایج حاصله از تحقیق حاضر می باشد:

❖ یونسی و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیق خود با عنوان تاثیر راهبرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان، به این نتیجه رسیده اند که فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با هم دارند. بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان عنوان تحقیقی است که توسط حقیقی و همکاران انجام گرفته است. نتیجه تلویحی تحقیق دال بر تاثیر استفاده از دانش در بهبود عملکرد کارکنان است [۱۰].

❖ تقی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی را با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی در سازمان ها و تاثیر آن بر پیشبرد اهداف انجام دادند. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که متغیرهای سطح تحصیلات کارکنان و استفاده از مدیریت دانش توسط مدیران دارای رابطه معنی داری با توسعه علمی و عملکردی کارمندان سازمانی می باشد [۳].

مراجع

۱. اثنی عشری، محمدهادی، (۱۴۰۱)، "بررسی رابطه ی تامین نیازهای غیرمالی کارکنان با تعالی منابع انسانی"، چهاردهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.
۲. بیات، مهدی، (۱۴۰۱)، "بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد سازمان ها"، چهاردهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.
۳. تقی زاده، رضا، (۱۴۰۱)، "تاثیر مدیریت منابع انسانی در سازمان ها و تاثیر آن بر پیشبرد اهداف"، ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی، تهران.
۴. زربندی، امیرحسین، (۱۴۰۱)، "مدیریت استعداد در منابع انسانی، اهمیت و راهکارهای آن"، ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی، تهران.
۵. ساری، سمیه، (۱۳۹۹)، "ارتقا مدیریت شهری با طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی"، کنفرانس بین المللی مدل ها و تکنیکهای کمی در مدیریت، قزوین.
۶. طاهر قاسمی، تورج، (۱۴۰۱)، "برنامه ریزی منابع انسانی با رویکردی استراتژیک"، اولین کنفرانس ملی عمران، معماری و مدیریت شهری، اهواز.
۷. کردی، منیژه، (۱۴۰۱)، "رویکردهای نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی"، اولین کنفرانس ملی عمران، معماری و مدیریت شهری، اهواز.
۸. کردی، منیژه، (۱۴۰۱)، "مدیریت عملکرد با تاکید بر ارزیابی منابع انسانی"، اولین کنفرانس ملی عمران، معماری و مدیریت شهری، اهواز.
۹. موذن، فرزاد و موذن، فاطمه و آرامنش ابوترابی، بهناز و فلاح پیشه، محمد، (۱۴۰۱)، "برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی با رویکردی استراتژیک در بهبود عملکرد"، هفتمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران.
۱۰. یونسی، پروانه و خوش بیان، بهاره و رحیمی جاوید، انسیه، (۱۴۰۱)، "تاثیر راهبرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان"، چهاردهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان.