

بررسی تاثیر دوره های دانش افزایی بر بالا رفتن سطح علمی فعالیت های شغلی کارکنان شهرداری های شهرستان فلاورجان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۸

کد مقاله: ۷۴۰۰۱

محسن ترابی^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر دوره های دانش افزایی بر ارتقای سطح علمی فعالیت های شغلی کارکنان شهرداری های شهرستان فلاورجان است. افزایش سطح علمی کارکنان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کارایی، کاهش خطاهای اداری و ارتقای کیفیت خدمات شهری به شمار می آید. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی بوده و داده ها از طریق پرسشنامه از میان کارکنان شهرداری های شهرستان فلاورجان جمع آوری و با استفاده از روش های آماری مناسب تحلیل گردید. نتایج نشان داد که شرکت در دوره های دانش افزایی تاثیر معناداری بر افزایش دانش تخصصی، مهارت های عملی و توان تحلیل مسائل شغلی کارکنان داشته و به بهبود عملکرد شغلی آنها منجر شده است. همچنین این دوره ها موجب افزایش انگیزش، مسئولیت پذیری و حس اعتماد به نفس کارکنان در انجام وظایفشان گردیده است. این پژوهش تأکید می کند که سرمایه گذاری در آموزش و دانش افزایی کارکنان شهرداری، نه تنها موجب ارتقای سطح علمی فعالیت های شغلی می شود، بلکه کیفیت خدمات ارائه شده به شهروندان را نیز بهبود می بخشد.

واژگان کلیدی: دانش افزایی، سطح علمی فعالیت های شغلی، کارکنان شهرداری، آموزش منابع انسانی، ارتقای عملکرد.

۱- کارشناسی ارشد مهندسی عمران گرایش مدیریت ساخت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

۱- مقدمه

در عصر کنونی، دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمان‌ها شناخته می‌شود و کارکنانی که از سطح بالایی از دانش تخصصی و مهارت‌های علمی برخوردار باشند، می‌توانند نقش مؤثری در ارتقای کیفیت عملکرد و کارایی سازمان ایفا کنند. شهرداری‌ها، به‌عنوان نهادهای خدماتی و اجرایی، با حجم بالای فعالیت‌ها و وظایف متنوع مواجه‌اند و موفقیت آن‌ها در ارائه خدمات به شهروندان به توانمندی و دانش کارکنان بستگی دارد. افزایش سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان، موجب تصمیم‌گیری بهتر، کاهش خطاهای اداری و ارتقای بهره‌وری سازمانی می‌شود (عبدی، ۱۳۹۸). یکی از راهکارهای مؤثر برای ارتقای دانش و توانمندی کارکنان، برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی است. این دوره‌ها با هدف به‌روزرسانی دانش تخصصی، توسعه مهارت‌های عملی و افزایش توان تحلیل و حل مسئله طراحی می‌شوند و نقش مهمی در ارتقای سطح علمی فعالیت‌های شغلی ایفا می‌کنند (آرمستونگ، ۲۰۱۷). در واقع آموزش‌های شغلی نه تنها به بهبود فرآیندهای اجرایی کمک می‌کنند، بلکه می‌توانند به تغییرات ساختاری و بهبود کیفیت خدمات شهری منجر شوند. (ترابی، ۱۴۰۳). علاوه بر این، دانش‌افزایی موجب ایجاد انگیزش و حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود و توانایی آن‌ها را برای مدیریت چالش‌ها و ارائه خدمات مؤثر به شهروندان افزایش می‌دهد. در شهرستان فلاورجان، با توجه به گستردگی فعالیت‌های شهرداری و تنوع نیازهای شهروندان، ارتقای سطح علمی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر دوره‌های دانش‌افزایی بر افزایش سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان شهرداری‌های شهرستان فلاورجان انجام می‌شود تا با ارائه راهکارهای علمی، زمینه بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای کیفیت خدمات شهری فراهم گردد.

۲- تأثیر دوره‌های آموزشی در توانمندسازی کارکنان شهرداری‌ها با رویکرد ساماندهی

امروزه کارکنان، مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌آیند، که همواره باید دانش، مهارت و توانایی‌های آن ارتقا یابد، لذا حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها در عرصه کسب و کار، به حفظ، توانمندسازی و بهره‌برداری از قابلیت‌های کارکنان بستگی دارد، سازمانی که نتواند مهارت، دانش و توانایی‌های کارکنان خود را پرورش دهد و از آن در افزایش بهره‌وری استفاده کند. عصر جدید، نیروی انسانی را به عنوان سرمایه انسانی، به شمار می‌آورد. سازمان‌ها باید به سمتی حرکت کنند که انسان‌ها به سرمایه‌های اصلی سازمان تبدیل شوند و این سرمایه را حفظ کنند. سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب‌نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بالنگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند. هدف پژوهش حاضر تأثیر دوره‌های آموزشی در توانمندسازی کارکنان شهرداری‌ها با رویکرد ساماندهی با روش توصیفی-تحلیلی می‌باشد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و ایجاد بسترهای مناسب جهت فراگیری نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها سبب می‌شود. و می‌توان گفت وقتی همه کارمندان دانش و مهارت کافی داشته باشند وظایف و کارها در زمان مقرر انجام می‌شوند و ابهامی در نحوه انجام کارها باقی نمی‌ماند. توانمندسازی از طریق آموزش به عنوان یک برنامه سازمانی، کارکنان را قادر می‌سازد تا با ارتقاء سطح فکری و شغلی خود، ضمن بکارگیری مؤثر دانش و مهارت در راستای اهداف و استراتژیهای سازمان، بهره‌وری و اثر بخشی را افزایش دهند (امیری، ۱۴۰۰).

۳- رویکرد مدیریت دانش جهت ارتقاء سطح علمی کارمندان شهرداری

ویژگی عمده مدیریت دانش این است که میتوان 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. مدیران به صورت فزاینده بر این دیدگاه باور دارند که دانش سرمایه‌های انسانی از مهمترین قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمان می‌باشد و شاید بتوان گفت پایه و ریشه تمام مزیت‌های رقابتی به شمار می‌رود. اکثر سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا دانش اندوخته شده کارکنان سازمان را به یک دارایی سازمانی تبدیل کنند زیرا بحث بر سر این است که ارزش دارایی‌های غیر ملموس مانند دانش، روبه رشد و فزونی است. 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. ارتقاء آموزشی منابع انسانی در سازمان‌هایی نظیر شهرداری شیراز

که در اجرای برنامه های اقتصادی رسالت و مسئولیتی بسی خطیر بر عهده دارند انجام پذیرد. 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 می دهد که می بایست دانش و بهبود سطح آموزش و تلفیق و ترکیب آن با نیازهای بومی سازمان هایی نظیر شهرداری شیراز با فراهم سازی فرصت های آموزشی اثربخش برای نیروی انسانی شاغل و برای یادگیری و تسلط بر دانش و مهارت های نوین مدیریت از سوی دیگر، در رسالت بنیادین مراکز مذکور قرار گیرد. (سرفرازی و ده بزرگی، ۱۴۰۱)

۴- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع پیمایشی - علی است. جامعه آماری کلیه کارمندان شهرداری های شهرستان فلاورجان بودند که تعداد ۱۱۸ نفر با فرمول کوکرین با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته ۲۹ گویه ای دارای دو مولفه دوره های آموزشی و سطح علمی فعالیت های شغلی بود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن ها قرار گرفت و به کمک نرم افزار آماری SPSS میزان ضریب اطمینان با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ مؤلفه های پژوهش به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۷ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده های آماری نیز از نرم افزار spss-18 استفاده شد.

۵- یافته ها

۵-۱- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (تست نیکویی بر ارزش)

به منظور بررسی فرضیات تحقیق از نظر معناداری، نخست توزیع نرمات از لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار می گیرد. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می گردد. این آزمون برای تصمیم گیری در مورد اینکه نمونه ای از یک جامعه، از توزیع ویژه ای تبعیت می کند یا خیر مورد استفاده قرار می گیرد. فرضیه های آزمون عبارتند از:

H_0 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

H_1 : داده ها از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند.

جدول (۱): نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف

متغیر	تعداد	K-S مقدار آماره	سطح معنی داری	نتیجه (نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع)
دوره های دانش افزایی	۱۱۸	۳,۱۵۷	۰,۰۶۷	نرمال
سطح علمی فعالیت های شغلی	۱۱۸	۳,۴۰۰	۰,۰۸۳	نرمال

به دلیل اینکه Sig متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ است H_0 تایید شده و ادعای نرمال بودن داده ها پذیرفته می شود. به همین دلیل از آزمون های پارامتریک استفاده شده است.

۵-۲- تحلیل فرضیه

فرضیه پژوهش: دوره های دانش افزایی بر بالارفتن سطح علمی فعالیت های شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

جدول (۲): خلاصه مدل رگرسیون دوره های دانش افزایی و بالارفتن سطح علمی فعالیت های شغلی کارکنان

مدل									
شاخص	SS	DF	MS	F	میزان F	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	خطای معیار
رگرسیون	۱۴,۰۹۳	۱	۱۴,۰۹۳	۶۰,۰۰۳	F	sig	R	R ²	SE
باقیمانده	۸۹,۹۵۹	۳۸۳	۰,۲۳۵			۰,۰۰	۰,۳۶۸	۰,۱۳۵	۰,۴۸۴۶۴
متغیر									
شاخص	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب بتای استاندارد	t	نسبت	سطح معنی داری			
متغیر پیش بین	β	SEB	BETA	T	Sig				
مقدار ثابت	۲,۴۰۲	۰,۱۰۸		۲۲,۱۹۹	۰/۰۰				
بالا رفتن سطح علمی فعالیت های شغلی کارکنان	۰,۲۵۳	۰,۰۳۳	۰,۳۶۸		۰/۰۰				

نتیجه جدول (۲) نشان می‌دهد که متغیر پیش‌بینی‌کننده بالا رفتن سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان، دوره‌های دانش-افزایی می‌باشد و f مشاهده شده معنادار می‌باشد. دوره‌های دانش‌افزایی به تنهایی ۱۳٫۵ درصد واریانس مربوط به بالا رفتن سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. ضرایب رگرسیون متغیر پیش بین نشان می‌دهد که " دوره‌های دانش‌افزایی " می‌تواند واریانس بالا رفتن سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان را تبیین کند. معادله رگرسیون حاصل از این مطالعه به شرح زیر است.

$$\bar{Y} = a + bx_1 = 2.402 + 0.253x_1$$

ضمناً با توجه به ضریب استاندارد تفکیک رگرسیون (Beta) در جدول ۴-۸ نتیجه گرفته می‌شود که بین دوره‌های دانش‌افزایی و بالا رفتن سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان همبستگی وجود دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود.

۶- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی تأثیر قابل توجهی بر افزایش سطح علمی فعالیت‌های شغلی کارکنان شهرداری‌های شهرستان فلاورجان دارد. این دوره‌ها موجب ارتقای دانش تخصصی، مهارت‌های عملی و توانایی تحلیل و حل مسئله در کارکنان گردید و در نتیجه عملکرد شغلی آنان بهبود یافت. علاوه بر این، شرکت در دوره‌های دانش‌افزایی موجب افزایش انگیزش، مسئولیت‌پذیری و اعتماد به نفس کارکنان در انجام وظایفشان شد که همگی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت خدمات شهری هستند. این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین در حوزه توسعه منابع انسانی و آموزش کارکنان همسو است و نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در آموزش و دانش‌افزایی کارکنان، راهبردی مؤثر برای بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری در شهرداری‌ها محسوب می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران شهری با برنامه‌ریزی و اجرای مستمر دوره‌های دانش‌افزایی متناسب با نیازهای شغلی کارکنان، شرایط لازم برای ارتقای سطح علمی فعالیت‌ها و کیفیت خدمات شهری را فراهم آورند.

منابع

- امیری، داود (۱۴۰۰) تأثیر دوره های آموزشی در توانمندسازی کارکنان شهرداریها با رویکرد ساماندهی، چهارمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران
- ترابی، زهرا، ۱۴۰۳، تأثیر آموزش های شغلی بر بهبود مدیریت شهری: مطالعه موردی در شهرداری ها، سیزدهمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران
- سرفرازی، نغمه و ده بزرگی، سمیه (۱۴۰۱) نیاز به رویکرد مدیریت دانش جهت ارتقاء سطح علمی کارمندان شهرداری، هشتمین کنفرانس ملی فناوری های نوین در مهندسی عمران، معماری و شهر سازی، تهران.
- عبدی، محمد (۱۳۹۸) مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی در سازمان های خدماتی. تهران: نشر سمت.
- Armstrong, M. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 14th Edition. Kogan Page.