

بررسی تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت و اسناد استان آذربایجان شرقی

عباسی صفری ممقانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - گرایش بازاریابی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

آذربایجان شرقی. ایران

Hatamia16@gmail.com

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌باشد. برای این منظور استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰) در پنج بعد (استراتژی تأمین نیرو، استراتژی آموزش و توسعه، استراتژی ارزیابی عملکرد، استراتژی جبران خدمت و پاداش و استراتژی روابط کارکنان) و دانش محوری براساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) در پنج بعد (اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش، توزیع دانش و نگهداری از دانش) و در این راستا یک فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی تنظیم گردیده است، و برای آزمون این فرضیه‌ها، دو پرسشنامه؛ پرسشنامه استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بامبرگر و مشمولم با ۸۲ سوال، پرسشنامه دانش محوری پاتریک فونگ و همکاران با ۳۰ سؤال استفاده گردید. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه آماری که از کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌باشد و تعداد آنها ۵۸ نفر است که برای انتخاب حجم نمونه آماری به دلیل محدودیت جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده گردید، قرار داده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه‌بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری آزمون کولموگورف اسمیرنوف، آزمون همبستگی r^2 پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده گردید. نتایج حاصل حاکی از تایید فرضیه‌های اصلی و تمامی فرضیه‌های فرعی (بجز بعد استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری کارکنان، بعد استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری کارکنان) است.

واژه‌های کلیدی: استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی، دانش محوری، اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی.

مقدمه

بسیاری از سازمان‌ها دارای استراتژی هستند اما به آن عمل نمی‌کنند. دلیل اصلی آن است که کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان پیوستگی لازم را در درک مشترک از استراتژی سازمان ندارند. استراتژی کسب و کار به عنوان مجموعه‌ای از تصمیمات درباره مسیر یک مؤسسه تعریف می‌شود. همچنین مطابق با نظر لیائو (۲۰۰۵) یک استراتژی به صورت مجموعه‌ای منسجم و هماهنگ از تعهدات و اعمال تعریف می‌شود، که برای بهره‌برداری از شایستگی‌های محوری و کسب مزیت رقابتی طراحی می‌گردد. امروزه، استراتژی منابع انسانی به مثابه رکن اساسی بهبود عملکرد سازمان شناخته می‌شود و پرداختن به آن، برای افزایش اثربخشی و کارایی فعالیتهای مدیریت و توسعه منابع انسانی سازمانهایی که در سطحی مناسب از بلوغ در این حوزه دست یافته‌اند، امری ضروری است. هدف از تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی، مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک منابع انسانی است [۱]. منابع انسانی باید با برنامه‌ریزی استراتژیک و چارچوب عملیاتی سازمان یکپارچه شود، پس ضروری است منابع انسانی نه تنها در جهت‌گیری استراتژیک سازمان بلکه در برنامه‌ریزی عملیاتی اش به طور فعال مشارکت نماید [۲].

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که به خاطر پدیده جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب‌پذیری است. در این جهان، تمامی عوامل به سمت دانش محوری حرکت کرده و بسیاری از معادلات کنونی کشورها را با چالش مواجه ساخته که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است. این تغییرات، اگرچه ما را با مشکلاتی مواجه می‌کند. اما فرصت‌هایی را پیش روی بخش خصوصی و دولتی قرار می‌دهد. جامعه و یا سازمان دانش محور، مجموعه‌ای است که در آن گردش امور مبتنی بر دستاوردها، اطلاعات و شاخص‌های علمی باشد. عصر حاضر، با سیطره و انقلاب ابزارهای اطلاعاتی و ارتباطی، امکانات فراوانی در راه تسهیل روند توسعه اطلاعاتی به خود می‌بیند که بدون شک ماحصل کاربرد علمی و صحیح از آنها، دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود. مدیریت دانش، اولین ابزار است مدیریت دانش فرایند ایجاد ارزش از دارائیهای نامرئی سازمان که همان سرمایه انسانی است، حاصل می‌گردد. سرمایه انسانی عبارت است از دانش، مهارت، توانایی و تجربه است که برای هر فرد کاری، منحصر به خود اوست. تجمع سرمایه انسانی به شکل حضور تمامی کارکنان در یک سازمان، منبع منحصر به همان سازمان است که متمایز از دیگر رقبا است. دومین ابزار که بسیار مهم می‌باشد، اقتصاد دانائی است. اقتصاد مبتنی بر دانش در برگیرنده مجموعه‌ای است که در آن، دانش و توانایی انسانها، بیش از توانایی ابزار، ماشین و یا تکنولوژی، تعیین‌کننده مزیت رقابتی است [۳].

تحقیق حاضر در نظر دارد که به بررسی تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی بپردازد. بنابراین نتایج آن مشخص خواهد کرد که

استراتژی های توسعه نیروی انسانی چه تاثیری بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی دارد؟ چارچوب نظری مورد استفاده برای استراتژی های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰) می باشد که استراتژی های توسعه نیروی انسانی را در پنج بعد:

۱. استراتژی تأمین نیرو

۲. استراتژی آموزش و توسعه

۳. استراتژی ارزیابی عملکرد

۴. استراتژی جبران خدمت و پاداش

۵. استراتژی روابط کارکنان

تعریف کرده است.

و همچنین چارچوب نظری مورد استفاده برای دانش محوری سازمانی بر اساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) تعریف شده است.

استراتژی های توسعه نیروی انسانی:

استراتژی منابع انسانی عبارت از ایجاد یک دستور کار برای واحد منابع انسانی است. به عبارتی استراتژی منابع انسانی هدف و کانون توجه را برای این واحد خلق می کند و ارزش قابل ارائه توسط واحد منابع انسانی را مشخص می کند [۴].

دانش محوری:

سازمان دانش محور سازمانی است که دانش و منابع انسانی اصلی ترین و مهمترین دارایی های آن هستند و توانمندی اصلی این نوع از سازمان ها نیز در ایجاد و نشر دانش است. بنابراین همانطور که از نام این سازمان پیداست، دانش کلیدی ترین عنصر نهفته در فلسفه وجودی آن است.

آنتونیو واکارو و رونالدو پرنی و فرانسسکو ام مولوسو در سال ۲۰۱۰ تحقیقی با عنوان ابزارهای مدیریت دانش، روابط بین سازمانی، نوآوری و عملکرد شرکت انجام داده است. نتایج این تحقیق همچنین دیدگاه های جدیدی برای تمرین مدیریتی می گشاید. نخست اینکه، مدیران پروژه های تحقیق و توسعه بین شرکتی باید سیستم ها و روال های کاری سازمانی را به طور کافی مورد توجه و توسعه قرار دهند تا از فرصت هایی بهره گیرند که توسط ابزارهای مدیریت دانش در پشتیبانی از تبادلات مبتنی بر دانش پیشنهاد شده اند [۶]. عوامل سازمانی برای پشتیبانی از مدیریت دانش و نوآوری توسط ماریو جاویر دونیت و فاتیما گاندیمیلان در سال ۲۰۱۱ انجام شده است. این مقاله مدرکی از یک اثر تعدیل کنندگی فرهنگ، رهبری دانش محور و شیوه های منابع انسانی متمرکز بر دانش، در رابطه میان تحقیق از دانش و شیوه های بهره برداری، و نتایج نوآوری از شرکت ها فراهم می نماید. در راستای ادبیات پیشین، پیشنهاد می شود اگرچه،

شیوه های مدیریت دانش به نوبه خود برای هدف نوآوری مهم هستند، وقتی توانمندسازهای مشخص، یعنی عوامل سازمانی جهت غلبه بر موانع انسانی مدیریت دانش، بدرستی استقرار یافته باشند، ظرفیت نوآوری شرکت می تواند با موفقیت بیشتری بهره برداری گردد [۶]. تدوین استراتژی های منابع انسانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های معنوی کشور) توسط ابطحی و موسوی در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. یافته های تحقیق، مبین این نکته است که سازمان مورد مطالعه با اجرای موفق استراتژی های پیشنهادی می تواند موجب هم افزایی فعالیت ها و ایجاد انسجام و هم آهنگی بین سیاست های منابع انسانی با استراتژی های کلی گردد [۷].

بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی توسط صفرزاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت رنگین پروفیل کویر) توسط غلامزاده و جلالی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که استراتژی مناسب برای مشاغلی که هسته اصلی استراتژی رقابتی سازمان را تشکیل می دهند، استراتژی متعهدانه و برای مشاغل خدماتی استراتژی ثانویه است. نگرش متعهدانه، موجب می شود کارکنان و مدیران سازمان، هردو، مقاصد و اهداف سازمان را بهتر درک کنند و در واقع چارچوبی برای موفقیت شرکت در دست یابی به اهدافش است [۸]. از این رو با توجه به نقش و اهمیت استراتژی های توسعه نیروی انسانی و دانش محوری در موفقیت و توسعه سازمانها لازم است به استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری توجه بیشتری گردد که این امر نیز از طریق انجام تحقیقاتی امکان پذیر است که تحقیق حاضر نیز در این راستا اهمیت و ضرورت دارد.

چهارچوب تحقیق

در تحقیق حاضر برای بررسی تاثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی؛ استراتژی های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰)، دانش محوری سازمانی براساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) در نظر گرفته شد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

۱. استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

فرضیه های فرعی:

- ۱-۱. استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.
- ۱-۲. استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.
- ۱-۳. استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.
- ۱-۴. استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.
- ۱-۵. استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

روش تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی است. با توجه به ماهیت این پژوهش و با توجه به هدف مورد نظر، تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی بوده که تعداد آنها ۵۸ نفر می باشد. که به علت محدودیت جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده گردید. یعنی کل جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردید.

ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه ی استراتژی های توسعه نیروی انسانی از نظریه بامبرگر و مشمول (۲۰۰۰) و پرسشنامه دانش محوری سازمانی از نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) می باشد که در

تحقیقات مختلفی استفاده شده اند. با این حال برای تعیین اعتبار (روایی) و حصول اطمینان از اجرای پرسشنامه ها با چند تن از اساتید مدیریت مشورت شد و نظر آنها در تهیه و اصلاح پرسشنامه ها اعمال شد و پس از بر طرف کردن نکات مبهم، پرسشنامه ی نهایی در اختیار نمونه آماری قرار گرفت.

روش های آماری

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ های داده شده به سؤالات پرسشنامه تحقیق از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شد. و برای نشان دادن بعضی از داده های آماری بصورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردید. و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها، آزمون کولموگورف اسمیرنوف، آزمون همبستگی r پیرسون و آزمون رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت.

یافته های استنباطی

باتوجه به نتایج آزمون کولموگورف - اسمیرنوف در جدول ۱، برای بررسی نرمال بودن داده های حاصل از اجرای آزمونها (مقادیر به دست آمده و سطح معناداری گزارش شده) توزیع داده ها نرمال است و میتوان از آزمونهای آماری پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده کرد. داده های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون به شرح جدول ۱ است.

جدول شماره ۱: جدول نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق و ابعاد آن ها

متغیرها	تعداد داده ها	آماره کولموگورف اسمیرنوف	-p مقدار	نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)
استراتژی های توسعه نیروی	۵۸	۱/۴۷۸	۰/۰۷۶	نرمال
استراتژی تأمین نیرو	۵۸	۱/۵۴۹	۰/۱۱۸	نرمال
استراتژی آموزش و توسعه	۵۸	۱/۳۸۲	۰/۲۴۰	نرمال
استراتژی ارزیابی عملکرد	۵۸	۱/۵۰۹	۰/۱۱۷	نرمال
استراتژی جبران خدمت و	۵۸	۱/۴۸۸	۰/۰۹۶	نرمال
استراتژی روابط کارکنان	۵۸	۱/۵۰۰	۰/۰۶۶	نرمال
دانش محوری سازمانی	۵۸	۱/۵۰۱	۰/۰۸۲	نرمال

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

آزمون رگرسیون

فرضیه اصلی اول؛ استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است. **H1:**

استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست. **H0:**

در تحقیق حاضر برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۲: تحلیل واریانس فرضیه اصلی اول مربوط به مدل رگرسیونی،

تأثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۳۷۳		۰/۱۹۸		۰/۱۵۱		۰/۷۴۳	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F		میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۰/۹۹	۱۶۲/۰۰۳		۵۳/۴۸۲	۵۳/۴۸۲	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:				۰/۳۹۰	۷۹/۹۰۰	۵۷	باقیمانده
رد فرض H0				-----	۱۳۳/۳۸۲	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** تأیید و فرض **H0** رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر **X** به تغییرات کل، ۰/۱۵۱ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۵ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی تبیین می‌گردد.

جدول شماره ۳: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۷/۴۷۰	۱/۲۵۷	عرض از مبدا
رد فرض H_0	۰/۰۰۱	۱۲/۷۵۱	۰/۹۷۸	استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:

$$1 \text{ X} = 1/257 + 0/978 \text{ Y}$$

می توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل X_1 (دانش محوری کارکنان) باعث ۰/۸۷۸ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد. فرضیه فرعی ۱-۱؛ استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است: H_1

استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست: H_0

در تحقیق حاضر برای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۴: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی،
تأثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۷۳۱		۰/۶۷۰		۰/۳۹۱		۰/۴۷۵	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F		میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۳	۰/۹۹	۱۰۵/۷۲۶		۴۰/۴۴۳	۴۰/۴۴۳	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: رد فرض H0				۰/۳۸۳	۹۲/۹۵۴	۵۷	باقیمانده
				-----	۱۳۳/۳۹۶	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۴ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۳ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می باشد. پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص R2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۳۹۱ می باشد. می توان بیان نمود که ۳۹ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی تأمین نیرو تبیین می گردد.

جدول شماره ۵: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تأثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H0	۰/۰۰۰	۸/۲۹۹	۱/۷۶۷	عرض از مبدا
رد فرض H0	۰/۰۰۳	۱۰/۲۸۲	۰/۴۵۴	استراتژی تأمین نیرو

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:

$$Y = 1.767X + 0.454$$

می توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل X_2 (استراتژی تأمین نیرو) باعث $0/454$ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می شود. پس می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی ۱-۲: استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است: $H1$

استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست: $H0$

در تحقیق حاضر برای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۶: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی، تاثیر استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۳۷۰		۰/۱۴۷		۰/۰۵۱		۰/۵۹۴	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۷۳	۰/۹۵		۴۸/۷۵۱	۴۸/۷۵۱	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون:			۰/۳۴۶	۸۳/۹۹۹	۵۷	باقیمانده	
رد فرض H1			-----	۱۳۲/۷۵۰	۵۸	کل	

چنانچه در جدول شماره ۶ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر $0/056$ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای $0/01$ یا سطح اطمینان $0/99$ معنی دار می باشد. پس فرض $H1$ رد و فرض $H0$ تأیید می گردد. با توجه به ضریب تشخیص $R2$ که عبارت است از نسبت تغییرات

توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، $0/051$ می باشد و می توان بیان نمود استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تأثیر ندارد.

فرضیه فرعی ۱-۳: استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است: $H1$

استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست: $H0$

در تحقیق حاضر برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۴۱۷		۰/۱۵۷		۰/۱۸۴		۰/۸۹۰	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۱۰	۰/۹۹		۴۹/۰۲۷	۴۹/۰۲۷	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون: رد فرض H0			۰/۳۴۷	۸۴/۳۲۴	۵۷	باقیمانده	
			-----	۱۳۳/۳۵۱	۵۸	کل	

چنانچه در جدول شماره ۴-۱۶ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر $0/010$ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای $0/05$ یا سطح اطمینان $0/95$ معنی دار می باشد. پس فرض $H1$ تأیید و فرض $H0$ رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص $R2$ که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، $0/184$ می باشد. می توان بیان نمود که 18 درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی ارزیابی عملکرد تبیین می گردد.

جدول شماره ۸: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تاثیر استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H_0	۰/۰۰۰	۸/۰۸۵	۱/۳۷۶	عرض از مبدا
رد فرض H_0	۰/۰۰۱	۱۱/۸۸۶	۰/۲۸۷	استراتژی ارزیابی عملکرد

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:

$$۴ X = ۱/۳۷۶ + ۰/۲۸۷ Y$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل X (استراتژی ارزیابی عملکرد) باعث $۰/۲۸۷$ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱-۴؛ استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است. H_1

استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست. H_0

در تحقیق حاضر برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۹: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی،
تاثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۱۲۶		۰/۱۸۹		۰/۰۹۵		۰/۰۹۴	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۲۱	۰/۹۹		۶۱/۰۵۳	۶۱/۰۵۳	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون: رد فرض H0			۰/۲۹۹	۷۲/۲۵۸	۵۷	باقیمانده	
		-----	۱۳۳/۳۱۱	۵۸	کل		

چنانچه در جدول شماره ۹ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۲۱ میباشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. پس فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص R2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۰۹۵ می باشد. می توان بیان نمود که ۹ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی جبران خدمت و پاداش تبیین می گردد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تاثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	β شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض H0	۰/۰۰۰	۴/۳۳۸	۱/۰۳۵	عرض از مبدا
رد فرض H0	۰/۰۲۱	۹/۲۹۹	۰/۱۸۹	استراتژی جبران خدمت و پاداش

بنابراین رابطه ریاضی تاثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:

$$5 X = 1/035 + 0/189 Y$$

می توان بیان نمود که یک واحد افزایش X (استراتژی جبران خدمت و پاداش) باعث $0/189$ واحد افزایش دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می شود. پس می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی ۱-۵؛ استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است: $H1$

استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست: $H0$

در تحقیق حاضر برای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۱۱: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی تاثیر استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۰/۲۳۳		۰/۱۷۰		۰/۰۷۷		۰/۵۷۱	
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۷۳	۰/۹۵		۳۴/۷۰۰	۳۴/۷۰۰	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون: رد فرض H1			۰/۳۴۶	۶۷/۹۳۴	۵۷	باقیمانده	
			-----	۱۰۲/۶۳۴	۵۸	کل	

چنانچه در جدول شماره ۱۱ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر $0/073$ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای $0/01$ یا سطح اطمینان $0/99$ معنی دار می باشد. پس فرض $H1$ رد و فرض $H0$ تأیید می گردد. با توجه به ضریب تشخیص $R2$ که عبارت است از نسبت تغییرات

توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۰۷۷ می باشد و می توان بیان نمود استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر ندارد.

نتیجه گیری

در این تحقیق ما نتیجه گرفتیم که استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. در تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی برای پشتیبانی از مدیریت دانش و نوآوری که توسط ماریو جاویر دونیت و فاتیمه گاندیمیلان در سال ۲۰۱۱ انجام شده است. که بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق دیگر با عنوان عوامل ساختاری موثر بر نوآوری و خلق دانش در سازمان ها (مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور) که توسط ناصحی فر و همکاران در سال ۱۳۸۹ انجام شده است با نتایج تحقیق حاضر همسو می باشد. همچنین در تحقیقی دیگر با نام بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی که توسط صفرزاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. و نیز مرادی و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی توسط انجام داده اند و نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای تحقیق وجود داشته و ظرفیت جذب کارکنان در رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری، نقش میانجی دارد.

فهرست منابع و مآخذ

۱. فرهادی، محمد، (۱۳۸۸)، مروری بر مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی.
۲. قلیچلی، بهروز، (۱۳۸۶)، تعالی منابع انسانی (ارزیابی، برنامه ریزی و بهبود)، موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد، اسفند.
۳. هاشم، فاطمه و تیموری، عزیزه و متقیان، نفیسه، (۱۳۸۴)، دانش محوری، پنجمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن.
۴. صفرزاده، حسین و تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس) طلوع بهداشت، دوره ۱، شماره ۱۱، صص ۷۶-۸۶.
5. Duffy, J. (2000), Knowledge management: to be or not to be, Information Management Journal, Vol. 34, No. 1, pp. 7-64.
6. Retna, S Kala & Tee NG Pak, (2011), Communities of practice: dynamics and success factors. Leadership & Organization Development Journal Vol. 32, No. 1, pp. 41-59.
۷. ابطحی سیدحسین و موسوی سیدمحمد، (۱۳۸۸)، تدوین استراتژی های منابع انسانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های معنوی کشور)، تابستان، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱-۲۳.
۸. غلامزاده، داریوش و جلالی، سونیا، (۱۳۹۱)، تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت رنگین پروفیل کویر)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱۰، تابستان، صص ۱۳۷-۱۵۲.