

## طراحی الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال (رویکرد کیفی: تحلیل تم)

دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

یاسمن نزیمی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

کاووه تیمورنژاد\*

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران

کرم الـه دانشفرد

نوع مقاله: پژوهشنی

دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۱۶

**چکیده:** شهر دیجیتال در قالب ایجاد شبکه هوشمند متشكل از شبکه‌های گستره‌های از فیبر نوری با پهنای باند بالا، زیرساختی مناسب برای ارائه خدمات در شهر مهیا می‌کند. امروزه شهرها به عنوان نقاط تجلی شکل نوین زندگی در عصر ارتباطات و موج چهارم و به سبب تمرکز خدمات و حجم بیشینه تعاملات اجتماعی و اقتصادی، در بالاترین سطح نیاز به بهره‌گیری از روش‌ها و فناوری‌های نوظهور خدمات رسانی قرار دارند. با توجه به ظهور پارادایم جدیدی به نام مدیریت منابع انسانی دیجیتال، حوزه‌های مختلف فرایند مدیریت منابع انسانی از جمله مدیریت عملکرد منابع انسانی باید بر اساس این نوع رویکرد، بازنگری و بهروز شوند. بنابراین با توجه به فلسفه مدیریت منابع انسانی دیجیتال، این تحقیق با هدف ارائه الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال انجام شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ رویکرد، پیمایشی- اکتشافی و از لحاظ نوع، کیفی می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، از روش تحلیل تم و کدگذاری باز و محوری استفاده شده است. ۵ مقوله اصلی در حوزه ابعاد کلی و ۱۶ مقوله اصلی در حوزه مؤلفه‌های مدل، شناسایی شد. بر این اساس، یک الگوی پنج بعدی برای مدیریت عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال استخراج گردید. بعد اول این الگو، برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی با شش مؤلفه، بعد دوم، توسعه فرهنگی منابع انسانی با دو مؤلفه، بعد سوم، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با دو مؤلفه، بعد چهارم، توسعه ارتباطات منابع انسانی با سه مؤلفه و بعد پنجم الگو، بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با سه مؤلفه تأکید داشت.

**واژگان کلیدی:** مدیریت عملکرد منابع انسانی، شهر دیجیتال، شهرداری تهران، تحلیل تم

امروزه ابزارهای هوشمند، محیط‌های مجازی و خلاقیت‌های فناورانه، بخشی از زندگی همه انسان‌ها شده است. اگرچه این پیشرفت‌ها می‌تواند متضمن تهدیدهای بسیاری برای جامعه انسانی باشد، اما مدیران و رهبران خلاق می‌توانند از آنها در فرصت‌های فراروی سازمان خود بهره‌برداری کنند. از سوی دیگر، فرآگیر شدن فناوری اطلاعات در سازمان‌ها همراه با گستردگی انواع شبکه‌های اجتماعی، بستری برای جمع‌آوری حجم انبوهی از داده‌ها و اطلاعات مربوط به افراد را فراهم آورده است. با توجه به این مطالب می‌توان گفت تفکر خلاق و همسویی با جریان امکانات، نیازها و الزامات عصر امروز، موضوعی است که به ویژه در رابطه با سرمایه‌های انسانی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. تأثیر توجه به فلسفه وجودی سازمان در انعطاف‌پذیری و خلاقیت سرمایه‌های انسانی و برخورداری از سواد بهره‌برداری بهینه از سامانه‌های اطلاعاتی، از مباحثت روش و مهم حوزه مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند (ملکزاده و صادقی، ۱۳۹۶).

توسعه شهری و ارائه خدمات شهری، یکی از مهمترین اهداف شهرداری‌ها یا سایر سازمان‌های مسئول می‌باشد. شهر دیجیتال با خدمات و مفاهیمی نظری: مدیریت دیجیتال، حمل و نقل دیجیتال (هوشمند)، شهروند دیجیتال و ارائه خدمات متنوع شهری به صورت یکپارچه، گره خورده است (سرگزی، ۱۳۹۸). شهر دیجیتال در قالب ایجاد شبکه هوشمند مشکل از شبکه‌های گستردگی از فیبر نوری با پهنانی باند بالا، زیرساختی مناسب جهت ارائه خدمات هوشمند در شهر مهیا می‌کند که موجب تسهیل در روند انجام کارهای اداری، کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در زمان می‌شود. استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در انجام امور اداری به خصوص در اداره شهرها، گامی مؤثر در راستای توسعه پایدار مدیریت شهری محسوب می‌شود؛ به طوری که می‌تواند شیوه مدیریت و زندگی شهری را بسیار بهبود بخشدیده و آن را آسان‌تر نماید (محمدزاده و محرمي، ۱۳۹۴).

## ۱- مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها برای کسب موفقیت، چاره‌ای جزء تدوین استراتژی‌های مناسب با منابع انسانی ندارند، در غیر این صورت قابلیت سازگاری با محیط پیچیده امروزی و توانایی به کارگیری اثربخش منابع انسانی را از دست خواهند داد & (Harahap, Rafik, 2020) مهم‌ترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است؛ لذا برنامه‌ریزی منابع انسانی برای دستیابی به نیازهای مهارتی و آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی ضروری است (Ordonez et al., 2021). مهم‌ترین وظیفه منابع انسانی در سازمان کمک به عملکرد بهتر برای نیل به اهداف سازمانی است. اثربخشی و میزان تحقق اهداف به چارچوب‌ها و استراتژی‌های مدیریت عملکرد بستگی دارد (Triwibisono et al., 2017). از این رو، فرایند یکپارچه مدیریت عملکرد کارکنان یکی از دغدغه‌های اساسی سازمان‌ها است (Ahammad, 2017).

2017 منطق بنیادین مدیریت عملکرد کارکنان این

واقعیت است که سازمان‌ها توسط نیروی انسانی اداره می‌شوند (Masri & Jaaron, 2017). فرایندها، فناوری و سرمایه بالهیمت هستند، اما این افراد هستند که تصمیم‌گیری و ارزش‌آفرینی می‌کنند. مدیریت عملکرد با بهبود عملکرد کارکنان سازمان می‌تواند منجر به رشد و تعالی سازمان گردد (Ozcalici & Bumin, 2020).

مدیریت عملکرد، موضوعی شناخته شده در حوزه سازمان و مدیریت است. اغلب، مدیریت عملکرد به عنوان یکی از مهارت‌های اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح می‌گردد (Reina, & Scarozza, 2021). در سال‌های اخیر موضوع مدیریت عملکرد به عنوان فعالیت کلیدی مدیریت و عامل اساسی در موفقیت سازمانی تبدیل شده و این امکان را می‌دهد تا از طریق شناسایی، توسعه و جایه‌جایی استعدادها به مزیت رقابتی دست یابد (Maradin et al., 2018).

با توجه به پارادایم شهر دیجیتال که در سال‌های اخیر و به تدریج خود را به مدیریت شهری کلان‌شهر تهران تحمیل کرده است و همچنین تغییر رویکردهای حوزه مدیریت منابع انسانی به سمت دیجیتالی‌شدن، اهمیت حرکت سازمان مذکور به سمت منطبق‌سازی ابعاد مختلف مدیریتی خود با پدیده‌های نوظهور پیش‌گفته، کاملاً مشخص بوده و نادیده گرفتن آن می‌تواند تبعات منفی عملکردی به همراه داشته باشد. از جمله این ابعاد مدیریتی که در وضعیت کنونی شهرداری تهران باید دچار تغییر و تحول و به روزرسانی شود، مدیریت عملکرد کارکنان در سازمان مذکور است که در حال حاضر هیچ‌گونه الگوی مشخصی که منطبق با ویژگی‌ها و الزامات شهر دیجیتال و مدیریت منابع انسانی دیجیتال باشد، برای آن وجود ندارد. هر کدام از پژوهش‌های پیشین ابعاد مختلفی از مدیریت عملکرد منابع انسانی و شهر دیجیتال را بررسی کرده‌اند. با بررسی ادبیات موضوعی، انجام تحقیق پیش‌رو هم از لحاظ عملی و هم از لحاظ کاربردی کاملاً مهم و ضروری است؛ زیرا از بعد نظری، انجام این تحقیق می‌تواند خلاء ناشی از عدم وجود الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی منطبق با الزامات شهر دیجیتال و مدیریت منابع انسانی دیجیتال در شهرداری تهران را تا حدود زیادی پوشش داده و همچنین از بعد کاربردی نیز، وجود چنین الگویی می‌تواند مدیران ارشد شهرداری تهران را در مسیر تدوین استراتژی‌ها و اصلاح و بهبود فرایندهای حوزه مدیریت عملکرد کارکنان، بسیار یاری رسانده و به آنها کمک کند در فضای شفاف‌تری تصمیم‌گیری نمایند.

## ۲- پیشینه تحقیق

### الف) پژوهش‌های خارجی

لینداواتی و پارواتو<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای در یکی از بانک‌های خصوصی اندونزی تحت عنوان «تأثیر رهبری تحریکی و انگیزش بر عملکرد کارکنان با رضایت شغلی

امروزه شهرها، به عنوان نقاط تجلی شکل نوین زندگی در عصر ارتباطات و موج چهارم (که به نهضت مجازی شدن تعبیر می‌شود) و به سبب تمرکز خدمات و حجم بیشینه تعاملات اجتماعی و اقتصادی، در بالاترین سطح نیاز به بهره‌گیری از روش‌ها و فناوری‌های نوپیدای خدمات رسانی قرار دارند. بهره‌گیری از قابلیت‌های بی‌شمار فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه مدیریت شهری نیز پیامدها و تحولات شگرفی را به دنبال داشته و توسعه آن در قالب خدمات هوشمند شهرداری‌ها در تعاملات و تراکنش‌های میان شهروندان و نهادهای مدیریت شهری یا سایر سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات شهری به عنوان راهکاری اثربخش و کارآمد در راستای نوآوری و توسعه تنوع، کیفیت، سرعت و اطمینان در خدمات رسانی به شهروندان به شمار می‌رود (نخعی و بندریان، ۱۳۹۲).

تحقیق و توسعه در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد راهکارهای جدید سازمانی و شناسایی فرصت‌های بالقوه پاسخگویی به نیازها و مطالبات شهروندان و بهبود کارایی و اثربخشی؛ از جمله اهدافی است که شهرداری تهران، در پیگیری آنها تا تحقق آرمان شهرداری هوشمند مصمم است. از سوی دیگر، فرایندهای شهری با توجه به اتخاذ سیاست‌های ناحیه‌محوری و محله‌گرایی از سوی نهادهای متولی مدیریت شهر تهران در راستای افزایش اختیارات و تقویت شهرداری‌های مناطق در اداره امور شهری می‌توان به اهمیت جایگاه و نقش شهرداری‌های مناطق و همچنین ضرورت برنامه‌ریزی جامع و راهبردی در راستای توسعه خدمات هوشمند شهرداری‌های مناطق تهران، پی‌برد (ملکی و مدانلو جویباری، ۱۳۹۵). در این راستا، منابع انسانی فعال در شهرداری تهران نقش کاملاً محوری را بر عهده خواهند داشت و آنها باید خود را با بایدها و نبایدهای عصر دیجیتال همسو کنند (پیرگانی و تیمورنژاد، ۱۳۹۶).

میا و فایشال<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «مدیریت منابع انسانی دیجیتال: چشم اندازها و چالش‌ها برای صنایع پوشاسک در بنگلادش»، به بررسی روند دیجیتال و عصر کسب‌وکار مبتنی بر فناوری، حضور و مشارکت بیشتر جامعه آنلاین، پاسخگویی در زمان واقعی به دست آوردن کارایی و ... پرداختند. نتایج نشان دادند استفاده از شیوه‌های دیجیتال باعث صرفه‌جویی در زمان، استخدام از طریق رسانه‌های اجتماعی، ایجاد یک برنده و ارتقای نام و شهرت سازمان در جامعه جهانی با ارائه یک پلتفرم سیستم اطلاعات منابع انسانی شده است.

والی کلی<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «شهرهای هوشمند و فرهنگ دیجیتالی محل کار در چارچوب جهانی اروپا» در شهرهای آمستردام، لندن و پاریس انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که سازمان‌ها یا شرکت‌هایی که به صورت دیجیتالی کار می‌کنند، نیازمند طراحی ویژه و خاصی می‌باشند تا از این طریق نگرش و انگیزه بهتری را به کارکنان و مراجعان خود القا نمایند.

راتور<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «بهره‌برداری از تجزیه‌وتحلیل‌های اینترنت اشیاء و بزرگ‌داده: تعریف شهر هوشمند دیجیتال با استفاده از داده‌های شهری در زمان واقعی» انجام دادند. یافته‌ها نشان دادند شهرهای هوشمند دیجیتال باید در ابعاد زیر کاملاً مبتنی بر فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی عمل کنند: سیستم آب شرب، ترافیک، آب‌وهوا، جمعیت، حمل و نقل عمومی و پارکینگ‌های شهری.

داویسون و اوو<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان «کار دیجیتالی در یک سازمانی دیجیتالی چارچالش» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که سواد دیجیتالی منابع انسانی می‌تواند بسیاری از مشکلات سازمان‌ها را حل کند.

لیزتسا<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی با عنوان «مهارت‌های دیجیتال و جوابز بیرونی در اواخر دوران

به عنوان متغیر مداخله‌گر در صنعت بانکداری اندونزی در زمان تحول دیجیتال»، به این نتیجه دست یافتند که تحول دیجیتال در حال حاضر، دستور کار بسیار مهمی در صنعت بانکداری اندونزی است. عصر جهانی شدن و تغییر در ترجیحات معاملات مشتری طی بیماری همه‌گیر Covid 19، شرکت‌ها را ترغیب کرده است تا تغییرات مختلف مربوط به فناوری را اعمال کنند. سازگار بودن و چابکی بودن در طول فرایند، یکی از پایه‌های حفظ قابلیت اطمینان و پایداری شرکت است. با این حال، تغییرات شدید و عدم اطمینان‌های مختلفی که طی فرایند تحول به وجود می‌آیند می‌توانند جنبه‌های مختلف منابع انسانی؛ مانند انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد را تحت تأثیر قرار دهند. در این مطالعه، تأثیر رهبری تحول گرا و انگیزه کارکنان بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی به عنوان مداخله‌کننده بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهند که رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی دارد. انگیزه مستقیم کار تأثیر معناداری ندارد اما از طریق رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارد.

مسکی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «پل زدن بر موانع رسمی محیط‌های کاری دیجیتال: بررسی تعاملات مبتنی بر فناوری در سلسله‌مراتب سازمانی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که در محیط‌های کاری و سازمان‌هایی که در آنها الزامات دیجیتال برقرار شده است، اگر ساختارهای رسمی و بروکراتیک سازمانی اختلالاتی در ارتباطات و تعاملات سازمانی ایجاد کنند، از طریق استفاده از فناوری‌های ارتباطی می‌توان بر این موانع فائق آمد، البته به شرط آنکه منابع انسانی سازمان، توانمندی استفاده از این‌گونه فناوری‌ها را دارا بوده و آموزش‌های لازم در این زمینه را دیده باشند.

2- Mia and Faisal

3- Vallicelli

4- Rathore

5- Davison and Ou

6- Lissitsa

1- Meske

آموزشی، توانمندسازی کارکنان، وضعیت اساتید، وضعیت فناوری اطلاعات، وضعیت برنامه‌ریزی استراتژیک و نوآوری.

خامسی میبدی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «ارتقای کیفیت خدمات شهرداری‌ها با تحلیل عوامل پیش‌بینی کننده قصد استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (موردمطالعه: شهرداری‌های استان یزد)» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد از میان ابعاد نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتار درکشده، تنها نگرش دارای تأثیر معنادار و مثبتی بر قصد و پذیرش استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌باشد و این ابعاد، ۳۴ درصد از قصد استفاده از سیستم مورد بحث را پوشش می‌دهد. همچنین بر اساس آزمون تی-استیودنت ابعاد نگرش و قصد دارای وضعیت نسبتاً مطلوبی در میان جامعه تحقیق بوده و هنجار ذهنی و کنترل رفتار درکشده در وضعیت نامطلوبی قرار دارند. بر این اساس مدیران منابع انسانی شهرداری‌ها باید به منظور ترغیب و تشویق سازمان به استفاده از این سیستم‌ها با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن آموزش و معرفی کاربرد مدیریت منابع انسانی الکترونیک، به طراحی آن به صورت کاربرپسند و ساده اقدام نمایند.

حیبی و پاشایی فخری (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مفهومی ارزیابی عملکرد کارکنان اداری مبتنی بر سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت» انجام دادند. این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا انجام شده است. نمونه‌ها شامل ۹ نفر از کارکنان بودند که به روش هدفمند انتخاب شدند. تحلیل داده‌ها منجر به استخراج ۴۳ کد مفهومی، ۱۲ زیر مؤلفه و ۴ مؤلفه اصلی؛ شامل ماهیت و ویژگی‌های سیستم، کیفیت و کارایی سیستم، کارکرد سیستمی و کمبودهای عملکرد سیستمی گردید.

طوطیان اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی را با عنوان «شناسایی علل ناکارآمدی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی با ارائه مدل به

حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که مهارت‌های دیجیتالی بر درآمد افراد و همچنین مزایای خاص (مانند در اختیار داشتن اتومبیل شرکت، دریافت سهام از شرکت و ...) تأثیر مثبتی دارد اما مهارت‌های دیجیتالی بر مزایای استاندارد (مانند دریافتی‌های کارکنان، بازنیستگی، کمک هزینه تحصیل و ...)، تأثیر معناداری ندارد.

#### ب) پژوهش‌های داخلی

ادیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) برای سنجش و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در ثبت احوال کشور، از شاخص‌های کیفی؛ نظریه توانایی کارکنان، تمایل و انگیزش، وضوح شغل، بازخورد کاری، حمایت سازمانی و اعتبار تصمیمات استفاده کردند. همچنین دیدگاه معنایسازی را برای درک بهتر نظام ارزیابی عملکرد به کار گرفتند. نتایج حاکی از آن است که همه متغیرهای تحقیق، مانند توانایی کارکنان، تمایل و انگیزش کارکنان، وضوح شغل، بازخورد، حمایت سازمانی و اعتبار تصمیمات بر عملکرد تأثیرگذارند. مدیران سازمان می‌توانند با تمرکز بر فاکتورهای تأثیرگذاری که امکان بهبود آنها نسبت به وضع فعلی را دارند، موجب افزایش عملکرد سازمان خود شوند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۳) مقاله‌ای با هدف طراحی و ارائه الگوی ارزیابی عملکرد جامع و متناسب با فعالیت‌های دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری براساس مدل کارت امتیازی متوازن انجام دادند. با بهره‌گیری از مدل کارت امتیازدهی متوازن، معیارها و شاخص‌های چهارگانه معیارهای مالی، مشتریان، فرایندهای داخلی، یادگیری و رشد را از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، نظرسنجی کردند. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل تم انجام شد. بر این اساس مؤلفه‌های اصلی مدل عبارتند از: وضعیت بودجه، امکانات و تسهیلات آموزشی، رضایت دانشجویان، شهرت و اعتبار دانشگاه، رضایت یگان‌های اجرایی، ظرفیت و خدمات، وضعیت کارکنان، استانداردسازی، ارزیابی عملکرد، تکنولوژی

کارکنان، آنها را ترغیب و تکرار پذیری آن‌ها افزایش می‌یابد. مدیریت عملکرده، فرایندی است که هم ارزشیابی عملکرده و هم نظامهای انصباطی و خطمنشی‌های رسیدگی به شکایات را به عنوان ابزار مدیریتی خود دربر می‌گیرد. فنون و ابزار این مدیریت برای بالا بردن بهره‌وری کارکنان و کسب مزیت رقابتی سازمان به کار می‌رود (آرمسترانگ، ۱۳۹۷).

به اعتقاد خان<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) مدیریت عملکرده، نوعی ارتباط است وقتی که مدیران و کارکنان توأم‌ان به یک نکته قابل درک می‌رسند که چه کاری باید انجام شود، چگونه باید انجام شود، چگونه انجام وظایف به نتیجه موردنظر می‌رسد و سرانجام بعد از تلاش‌های صرف شده، چگونه این عملکرده توانسته است برنامه بالادستی را تکمیل نماید. بعد از آن فرایند توسط مدیران و کارکنان بازنگری می‌شود تا برای فعالیت‌هایی که در دوره بعدی ارزیابی باید تکمیل شود، برنامه‌ریزی انجام گیرد. مدیریت عملکرده، مانند چتری است که برنامه‌ریزی عملکرده، بازنگری عملکرده و ارزیابی عملکرده را دربر گرفته است. برنامه‌ها و ارزیابی‌های عملکرده اصلی معمولاً سالیانه ایجاد می‌شود و بازنگری عملکرده هر زمانی که یک مدیر و یک کارمند تصدیق، تنظیم یا اصلاح عملکرده کاری خودشان را مدنظر داشته باشند، قابل انجام است. به منظور مؤثر و کارا نمودن نظام مدیریت عملکرده برای توسعه کارکنان باید مکانیسم پاداش‌دهی یا انگیزشی بسته به سطح عملکرده فرد وجود داشته باشد که به طرز مناسبی با تلاش‌های فردی کارکنان در یک مجموعه دولتی متناسب باشد (شامزادی و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان‌ها با به کارگیری سرمایه و دارایی‌های فیزیکی در کنار نیروی انسانی کارآمد، در تلاشند تا اهداف مذکور را محقق کنند. در سال‌های اخیر، به نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها نسبت به سایر منابع سازمانی، توجه خاصی شده و محققان به دنبال بهبود

روش AHP» انجام دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که ناکارآمدی منابع انسانی، حائز رتبه اول و سایر عوامل؛ از جمله ناکارآمدی فرایندهای سازمانی، ناکارآمدی پیاده‌سازی و ناکارآمدی شاخص‌های عملکرده، به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

مردانی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی را با عنوان «بررسی تأثیر عوامل مؤثر (فرهنگی، منابع انسانی) بر عملکرده کارکنان شهرداری اهواز» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل منابع انسانی و فرهنگ سازمانی (و ابعاد آنان) تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرده کارکنان دارند.

باری‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، پژوهشی را با عنوان «بررسی نقش اینترنت اشیا در سیستم‌های مدیریت دانش (موردمطالعه: مدیریت عملکرده کارکنان شهرداری دورود)» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که اینترنت اشیا و تحلیل و کاربرد آن در بهبود و عملکرده کارکنان نقش بهسزایی دارد.

### ۳- مبانی نظری

عملکرده، رفتار فردی است و کاری است که هر فرد انجام می‌دهد. بنابراین نمی‌توان گفت عملکرده خروجی است، بلکه خروجی نتیجه عملکرده افراد است. هدف اصلی همه سازمان‌ها، افزایش کارایی و اثر بخشی می‌باشد (Hosseinpour et al., 2020). می‌توان مدیریت عملکرده کارکنان را رویکرده دانست که با استفاده از ارتباطات دوچانبه بین سرپرستان و کارکنان، باعث تفهیم خواستها و انتظارات سازمان از کارکنان از یکسو و انتقال خواستها و تقاضاهای کارکنان به سرپرستان و مدیریت سازمان از سوی دیگر، محیطی را جهت استفاده بهینه از کلیه امکانات و منابع در جهت تحقق اهداف سازمان پدید می‌آورد. مدیریت عملکرده باعث می‌شود تا سرپرستان عملکرده ضعیف کارکنان را تشخیص دهند و در راستای بهبود آن اقدام نمایند. از سوی دیگر، با پاداش‌های مناسب به عملکرده مطلوب

دیجیتالی شدن فرایندها، توانایی سازمان در کنترل و رصد فعالیت‌ها و کارکنان نیز افزایش می‌یابد؛ زیرا دیجیتالی شدن فرایندها را به منابع عظیمی از تولید داده تبدیل می‌سازد (Morakanyane et al., 2017).

شهر دیجیتال، شهری است که بیشتر فعالیت‌های آن از طریق امکانات مبتنی بر اینترنت و سیستم‌های الکترونیک و با مدیریت نیروهای متخصص امکان‌پذیر باشد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۸).

#### ۴- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد پیمایشی- اکتشافی و از لحاظ نوع، کیفی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق گروهی از خبرگان حوزه‌های مدیریت شهری و مدیریت منابع انسانی بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند، از میان آنها افرادی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و مورد مصاحبه قرار گرفتند. انتخاب خبرگان و انجام مصاحبه با آنها، تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت که سرانجام در مصاحبه سیزدهم به اشباع نظری دست یافتیم. لازم به ذکر است که در این تحقیق، ویژگی‌های خبرگی شامل موارد زیر بود: تسلط به حوزه مدیریت منابع انسانی بهویژه در شهرداری تهران، آشنایی با الزامات شهرهای دیجیتال و آشنایی با حوزه مدیریت منابع انسانی دیجیتال.

در این مصاحبه‌ها، بر ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی با توجه به الزامات شهر دیجیتال و مدیریت منابع انسانی دیجیتال تمرکز گردید. برای اطمینان از پایایی مصاحبه‌ها نیز بعد از انجام هر مصاحبه، کدهای استخراج با فرد مصاحبه‌شونده در میان گذاشته می‌شد تا اطمینان حاصل شود که کدهایی که محقق از مصاحبه استنباط نموده است با مکنونات ذهنی مصاحبه‌شونده همخوانی دارد. به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و دستیابی به مدل مفهومی تحقیق، از روش تحلیل تم و کدگذاری باز و محوری استفاده گردید.

مدیریت عملکرد کارکنان هستند که باعث افزایش کارکنی نیروی انسانی و اثربخشی سازمان می‌گردد (Sardi et al., 2020).

مدیریت منابع انسانی در این روزها در آستانه تحول بزرگی قرار دارد که موتور آن فناوری‌های دیجیتال هستند (Strohmeier, 2020). فناوری‌هایی از قبیل هوش مصنوعی، کلان‌داده، شبکه‌های اجتماعی، رایانش‌ابری، بلاکچین و مواردی از این دست در حال متحول ساختن منابع انسانی می‌باشند. امروز مفهومی به عنوان مدیریت منابع انسانی دیجیتال شکل گرفته که به طور خلاصه به آن، منابع انسانی دیجیتال هم گفته می‌شود (Gurtner et al., 2012). منابع انسانی دیجیتال؛ یعنی بازارآفرینی مدیریت منابع انسانی برای موفقیت در عصر دیجیتال یا ایجاد واحد منابع انسانی در متناسب با عصر دیجیتال (Kanojia, 2021).

یکی از منافعی که فرایندهای دیجیتال در راستای شهر دیجیتال برای حکومت‌های محلی به ارمغان می‌آورد ایجاد شفافیت در ابعاد مختلف کسب‌وکار است، شفافیتی که باعث می‌شود مدیران بتوانند آگاهانه‌تر و با اطلاعات بیشتری تصمیم‌های هوشمندانه بگیرند (Dery et al., 2017). بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال در فرایندهای داخلی سازمان، با ایجاد شفافیت داخلی و همچنین پشتیبانی داده‌محور از تصمیم‌گیری، به مدیریت عملکرد سازمان کمک می‌کند (Hinings, 2018).

تحلیل داده‌های به دست آمده از فرایندهای دیجیتال، بینش و دانش عمیق تری در مورد محصولات، بازارها، کارکنان و مشتریان به مدیران می‌بخشد و این امکان را برای ایجاد فراهم می‌کند تا تصمیم‌های ایشان را آگاهانه‌تر بر مبنای داده‌های واقعی و نه تصورات و شهود اتخاذ کنند (Kreutzer et al., 2018). مدیران با تحلیل این داده‌ها به جای ایجاد تغییرات ساده در برنامه‌ریزی‌های سال گذشته، می‌توانند تصمیم‌های دقیق‌تری بگیرند و برنامه هوشمندانه‌تری برای آینده پیشنهاد دهند (Merge et al., 2019).

سعی شد تا از طریق توجه عمیق به تم‌های شناسایی شده و تشخیص وجوده تشابه و افتراق آنها با یکدیگر، دسته‌بندی‌های کلی‌تری به نام مقوله‌ها ایجاد گردد و تم‌های هم‌سنخ و هم‌راستا، در دسته‌های کلی‌تر جاگذاری شوند. ماحصل این فرایند، شناسایی پنج مقوله اصلی در حوزه ابعاد کلی مدل و شناسایی ۱۶ مقوله اصلی در حوزه مؤلفه‌های مدل بود که در جداول ۱ و ۲ ارائه شده است (کدهای کنار هر تم، شامل یک حرف لاتین و یک عدد می‌باشد. حرف لاتین (به ترتیب حروف الفباء)، نشان‌دهنده فرد مصاحبه‌شونده و عدد کنار این حرف نیز نشان‌دهنده شماره تم استخراج شده از آن مصاحبه خاص می‌باشد):

## ۵- یافته‌های تحقیق

اولین مرحله از تجزیه و تحلیل، به شناسایی و استخراج تم‌های اولیه از محتوای مصاحبه‌ها اختصاص داشت. بر این اساس، بعد از انجام هر مصاحبه، تم‌های مستتر در متن مصاحبه شناسایی، استخراج و کدگذاری شدند. لازم به ذکر است ساختار سوالات مصاحبه به نحوی بوده است که ابتدا روی ابعاد کلی مدل تأکید وجود داشته و در پایان نیز، بر شناسایی مؤلفه‌های مدل تمرکز شده بود. به طور کلی پس از کدگذاری مقوله‌ها، در مجموع ۱۵ مصاحبه صورت گرفت که ۴۲ کد اولیه و ۱۳ تم در حوزه ابعاد مدل و ۸۷ کد اولیه و ۳۰ تم نیز در حوزه مؤلفه‌های مدل شناسایی شدند. در مرحله بعد،

**جدول ۱- تعیین ابعاد اصلی مدل**

مفهوم‌ات	تم‌های استخراج شده	کدها
آموزش و توامندسازی منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال	کارکنان شهرداری باید به مهارت‌ها و دانش‌های لازم مجهز شوند.	A <sub>1</sub> ، C <sub>3</sub> ، E <sub>4</sub> ، F <sub>6</sub>
	آموزش یکی از مهمترین روش‌های تغییر و بهبود در سازمان‌هاست.	C <sub>1</sub> ، D <sub>4</sub>
	در حوزه مدیریت عملکرد منابع انسانی، نمی‌توان از اهمیت آموزش و توامندسازی کارکنان چشم‌پوشی کرد.	B <sub>1</sub> ، F <sub>3</sub>
توسعه ارتباطات منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال	در عصر دیجیتال، ارتباطات فردی و سازمانی بسیار اهمیت دارد.	D <sub>1</sub> ، E <sub>2</sub>
	کیفیت و کمیت ارتباطات میان منابع انسانی در عملکرد آنها نقش دارد.	A <sub>2</sub> ، D <sub>3</sub> ، G <sub>1</sub>
برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال	طمثناً مدیریت صحیح و اثربخش عملکرد کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی و تدوین استراتژی خواهد بود.	B <sub>2</sub> ، F <sub>1</sub> ، G <sub>2</sub>
	رکن مهم مدیریت در همه زمینه‌ها، برنامه‌ریزی است.	C <sub>2</sub> ، E <sub>5</sub>
	اگر شهرداری تهران بخواهد مدیریت عملکرد همسو با عصر دیجیتال داشته باشد باید اهداف و استراتژی برای آن تدوین کند.	B <sub>3</sub> ، C <sub>6</sub> ، G <sub>5</sub>
ارزیابی عملکرد منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال	ارزیابی عملکرد یکی از ستون‌های مهم مدیریت عملکرد کارکنان است.	C <sub>4</sub> ، F <sub>4</sub>
	هرگونه هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی در سازمان‌ها باید با ارزیابی همراه باشد تا بتوان سازمان را در مسیر تعالی و بهبود قرار داد.	E <sub>1</sub> ، F <sub>5</sub>
	در حوزه عملکرد کارکنان شهرداری تهران، چگونگی ارزیابی بسیار مهم است.	A <sub>3</sub> ، D <sub>2</sub> ، G <sub>3</sub>
توسعه فرهنگی منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال	ورود پارادایم‌های جدید نیازمند فرهنگ‌سازی است.	C <sub>5</sub> ، E <sub>3</sub>
	با سرمایه‌گذاری در حوزه فرهنگ سازمانی، استراتژی‌ها و برنامه‌ها به صورت اثربخش‌تر و کارآثر اجرا خواهند شد.	B <sub>4</sub> ، F <sub>2</sub> ، G <sub>4</sub>

## جدول ۲- تعیین مؤلفه‌های مدل

مقولات	نمایه‌های استخراج شده	کدها
حمایت مدیران ارشد از رویکردهای دیجیتال	مدیران ارشد شهرداری تهران باید در عمل همسو یا رویکردهای عصر دیجیتال باشند.	A1 , D6 , E8
	مدیران ارشد شهرداری تهران باید حاملی کارکنانی باشند که مایل هستند در جهت الزامات عصر دیجیتال گام بردارند.	C1 , E4 , F3
تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان متناسب با الزامات عصر دیجیتال	شاخص‌های هر مدل ارزیابی براساس رویکرد و اهداف مدل تدوین می‌شود.	D1 , G8
	متناسب با الزامات عصر دیجیتال، شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران باید بازبینی و بازنویسی شوند.	A2 , C7 , G1
	شاخص‌های ارزیابی عملکرد فعلی در شهرداری تهران هیچ تناسبی با عصر دیجیتال ندارد.	E1 , F1
تدوین استراتژی‌های هم راستا با عصر دیجیتال	اگر شهرداری تهران واقعاً بخواهد همو با الزامات عصر دیجیتال حرکت کند، باید در این زمینه استراتژی‌های مشخصی داشته باشد.	B1 , D7
ارائه آموزش‌های دانشی و مهارتی به کارکنان برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال	هر گونه تغییر نیازمند آگاهی‌بخشی است.	D2 , E5 , G2
	کارکنان شهرداری تهران نیازمند سلب مهارت و دانش برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال هستند	C2 , E9
	زمانی که سازمان کارکنان خود را به دانش و مهارت مجذوب نکند، نمی‌تواند موقع عملکرد بالا داشته باشد.	A3 , G9
داده‌محوری در ارزیابی عملکرد کارکنان	در شهرداری تهران باید از تحلیل‌ها و قضاوت‌های شهودی و بدون پیشوای پرهیز شود.	F1 , G3
	ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران باید بر اساس داده‌های واقعی که به صورت علمی جمع‌آوری شده‌اند باشد.	B2 , C8
مهندسي مجدد فرایندها و رویه‌ها با رویکرد دیجیتال	حرکت شهرداری تهران در همسویی با الزامات عصر دیجیتال نیازمند مهندسی مجدد فرایندهای حوزه مدیریت عملکرد است.	C3 , D8 , G10
	بسیاری از رویه‌های فعلی شهرداری تهران در حوزه مدیریت عملکرد، با الزامات عصر دیجیتال همخوانی ندارند.	D3
اپلیکیشن محور کردن ارتباطات میان مدیر-کارمند	مانند سیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های مدرن دنیا، شهرداری تهران باید برای ارتباط و هماهنگی میان مدیران و کارکنان، اپلیکیشن ویژه‌ای طراحی و ایجاد کند.	B3 , E10
داده‌محوری در هدف‌گذاری‌ها و اتخاذ تصمیمات	در برنامه‌ریزی‌های کلان حوزه مدیریت عملکرد، عقلانی است که از داده‌های سازمانی استفاده شود.	A4 , B7 , G4
	هدف‌گذاری‌های حوزه مدیریت عملکرد شهرداری تهران باید براساس داده‌های واقعی که به صورت علمی جمع‌آوری شده‌اند باشد.	E2 , F7
تسهیل برقراری چرخه‌های دانش سازمانی	جهت همسویی منابع انسانی شهرداری تهران با الزامات عصر دیجیتال، مدیریت صحیح دانش بسیار باری رسان است.	C4 , E7
	چرخه‌های مدیریت دانش می‌توانند تطابق مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با عصر دیجیتال را تسهیل بخشند.	B4 , C9 , D11
هدف‌گذاری عملکرد کارکنان با رویکرد دیجیتال	شهرداری تهران باید اهداف حوزه مدیریت عملکرد منابع انسانی خود را بازنگری کرده و آن را همسو با الزامات عصر دیجیتال بازنویسی کند.	A5 , B8
تسهیل ارتباطات میان کارکنان در پوشش‌های مختلف	نمی‌توان در عصر دیجیتال زندگی کرد اما ارتباطات دچار خلل باشد.	D4 , F2
	کارکنان در عصر دیجیتال نیازمند ارتباطات سریع و بهموقع با یکدیگر هستند.	A6 , D9 , G5
اکوسیستم‌محوری جهت مدیریت عملکرد کارکنان	شهرداری تهران باید خود را جزوی از یک اکوسیستم بزرگتر ببینند.	C5 , D12
	در عصر دیجیتال، اکوسیستم‌های سازمانی به بهبود عملکرد یکدیگر کمک می‌کنند.	E3 , G13
	شهرداری تهران نمی‌تواند در یک سیستم پسته کار کند.	C6 , F5
انتخاب روش‌های ارزیابی عملکرد متناسب با الزامات عصر دیجیتال	روشی که برای ارزیابی عملکرد کارکنان در واحدهای مختلف شهرداری تهران استفاده می‌شود باید هم راستا با الزامات عصر دیجیتال باشد.	B6 , G7
	برخی از روش‌های مورد استفاده جهت ارزیابی عملکرد کارکنان در واحدهای مختلف شهرداری تهران بسیار سنتی و منسخه هستند.	B9 , D10 , G11
نیازمنجی آموزشی کارکنان برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال	مدیران منابع انسانی شهرداری تهران باید دقیقاً مشخص کنند که هر کدام از کارکنان جهت همسویی با الزامات عصر دیجیتال به چه آموزش‌های دانشی و مهارتی نیازمند هستند.	A7 , C10
طراحی برنامه‌های اجرایی دیجیتال محور	برنامه‌های اجرایی حوزه مدیریت عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران باید مبتنی بر الزامات و تکنیک‌های عصر دیجیتال باشد.	D5 , G6
تشویق کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال	تقویت مثبت یکی از بهترین راهکارهای تغییر رفتار کارکنان است.	A8 , E6 , G12
طراحی برنامه‌های پاداش‌دهی متناسب با الزامات عصر دیجیتال	شهرداری تهران باید سیاست‌ها و نظام‌های دقیقی جهت ارائه پاداش به کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال داشته باشد	C11 , F6

یک سیستم بزرگتر ببیند که در مسیر دیجیتالی شدن در حرکت می‌باشد؛ لذا این سازمان نیز ناگریز باید خود را برای تطابق با این مسیر هماهنگ سازد. نهایتاً مؤلفه داده‌محوری در هدف‌گذاری‌ها و اتخاذ تصمیمات نیز با ۶ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته مهم است که در برنامه‌ریزی‌های کلان حوزه مدیریت عملکرد، عقلانی است که از داده‌های سازمانی استفاده شود و هدف‌گذاری‌های حوزه مدیریت عملکرد شهرداری تهران باید بر اساس داده‌های واقعی که به صورت علمی جمع‌آوری شده‌اند باشد. مشکلات آلودگی هوا، یکی از بزرگترین موضوعات در کلان‌شهر تهران است. امروزه شهرهای بزرگ دنیا به سمت و سوی پایداری محیط‌زیست حرکت کرده‌اند و این موضوع نیازمند توسعه تفکر مبتنى بر محیط‌زیست در بین کارکنان و منابع انسانی است. چنین به نظر می‌رسد تحقق نیروی انسانی موفق در عصر دیجیتال در توسعه تفکر پایداری و تقویت دانش پایدار مستتر است.

بعد دوم الگو، بر توسعه فرهنگی منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال تأکید دارد. این بعد با ۶ مرتبه تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، یکی از ابعاد مهم الگو محسوب می‌شود. در تحلیل‌های کیفی انجام شده، دو مؤلفه به این بعد از الگو اختصاص یافت. مؤلفه حمایت مدیران ارشد از رویکردهای دیجیتال، با ۷ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که در شهرداری تهران، حمایت کلامی و عملی مدیران ارشد یکی از مهمترین عوامل تغییر سازمانی در جهت تطابق با الزامات عصر دیجیتال محسوب می‌شود. حمایت مدیران ارشد کلیدوازه موفقیت در پیاده‌سازی و فرهنگ‌سازی در اجرای موفق این تفکر در سازمان است. با توجه به لزوم توسعه تفکر منابع انسانی هوشمند در عصر دیجیتال این موضوع باید مورد

بعد اول این الگو، بر برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی هم‌سو با عصر دیجیتال تأکید دارد. این بعد با ۱۰ مرتبه تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، یکی از ابعاد مهم الگو محسوب می‌شود. در تحلیل‌های کیفی انجام شده، شش مؤلفه به این بعد از الگو اختصاص یافت. مؤلفه هدف‌گذاری عملکرد کارکنان با رویکرد دیجیتال، با ۳ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها بیانگر این است که در شهرداری تهران اهداف عملکرد باید به روزرسانی شود؛ به طوری که با الزامات عصر دیجیتال هماهنگ و همسو باشند. مؤلفه تدوین استراتژی‌های هم‌استا با عصر دیجیتال با ۳ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این است که علاوه بر هدف‌گذاری هم‌سو با عصر دیجیتال، طراحی استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی شهرداری تهران نیز باید در راستای الزامات عصر دیجیتال و شهر دیجیتال انجام پذیرد. مؤلفه طراحی برنامه‌های اجرایی دیجیتال محور، با ۳ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این است که متناسب با استراتژی‌های تدوین شده باید برنامه‌های اجرایی مشخصی که هم‌استا با الزامات عصر دیجیتال و شهر دیجیتال هستند برای مدیریت منابع شهرداری تهران طراحی شود تا از طریق آنها بتوان به اهداف عملکردی دست یافت. مؤلفه مهندسی مجدد فرایندها و رویه‌ها با رویکرد دیجیتال، با ۵ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته مهم است که فرایندهای حوزه مدیریت منابع انسانی شهرداری تهران نیازمند بازنگری کامل و بازمهندسی با هدف همسوسازی با الزامات عصر دیجیتال و شهر دیجیتال می‌باشد. مؤلفه اکوسیستم محوری جهت مدیریت عملکرد کارکنان، با ۷ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها به عنوان یکی از مهمترین مؤلفه‌ها بیانگر این است که شهرداری تهران باید با یک نگاه سیستمی، خود را جزئی از

کارکنان شهرداری تهران نیازمند کسب مهارت و دانش برای تطاق با الزامات عصر دیجیتال هستند و این سازمان باید اقدامات لازم جهت رفع این نیاز را مبتدول دارد. موضوع عصر دیجیتال و نیازسنجی‌های آموزشی آن در شهرداری تهران باید با هماهنگی معاونت‌های تخصصی با سازمان فناوری اطلاعات شهرداری تهران انجام شود که این موضوع از منظر هماهنگی در بخش نیازسنجی کار دشواری است. بنابراین چنین به نظر می‌رسد در صورت ایجاد هماهنگی در بین این دو بخش و نیازسنجی آموزشی با استفاده از الگوهای علمی مناسب می‌توان به نتایج مطلوبی دست یافت.

بعد چهارم الگو، بر توسعه ارتباطات منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. این بعد (مقوله) با ۶ مرتبه تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، یکی از ابعاد مهم الگو محسوب می‌شود. در تحلیل‌های کیفی انجام شده، سه مؤلفه به این بعد از الگو اختصاص یافت. مؤلفه تسهیل ارتباطات میان کارکنان در بخش‌های مختلف با ۶ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که کارکنان شهرداری تهران در عصر دیجیتال نیازمند ارتباطات سریع و به موقع با یکدیگر هستند و باید برای تحقق این موضوع اقدامات لازم پیش‌بینی و انجام شود. مؤلفه اپلیکیشن محور کردن ارتباطات میان مدیر-کارمند، با ۲ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که مانند بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های مدرن دنیا، شهرداری تهران نیز باید برای ارتباط و هماهنگی میان مدیران و کارکنان، اپلیکیشن ویژه‌ای طراحی و ایجاد کند. همچنین، مؤلفه تسهیل برقراری چرخه‌های دانش سازمانی نیز با ۶ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که جهت همسویی منابع انسانی شهرداری تهران با الزامات عصر دیجیتال، مدیریت صحیح دانش بسیار

حمایت مدیران ارشد قرار گرفته و این رویکرد در بین کارکنان نهادینه شود. ایجاد مشوق‌هایی در این زمینه می‌تواند مؤثر باشد. اما حمایت مدیران در حوزه فناوری اطلاعات باید از جنس باور و اعتقاد قوی باشد؛ زیرا این حوزه بسیار هزینه‌بر بوده و زمانی می‌تواند بهبود یابد که مدیران ارشد هزینه در این زمینه را عامل بهبود تلقی کنند. مؤلفه تشویق کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال نیز با ۷ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که شهرداری تهران باید سیاست‌ها و نظام‌های دقیقی جهت ارائه پاداش به کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال داشته باشد.

بعد سوم الگو، بر آموزش و توانمندسازی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. این بعد با ۱۱ مرتبه تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، در واقع مهمترین بعد الگو محسوب می‌شود. این موضوع می‌تواند به دلیل جدید بودن موضوع شهر هوشمند در شهرداری تهران باشد. موضوع شهر هوشمند در سال‌های اخیر کانون توجه سیاست‌گذاری‌ها در شهرداری تهران بوده است اما به دلیل گستردگی مباحث و پیچیدگی جغرافیایی ساختار شهرداری تهران، نهادینه کردن و کاربردی کردن این مباحث در کلیه معاونت‌های شهرداری تهران نیازمند تجربه بیشتر است. در تحلیل‌های کیفی انجام شده، دو مؤلفه به این بعد از الگو اختصاص یافت. مؤلفه نیازسنجی آموزشی کارکنان برای تطبیق با الزامات عصر دیجیتال، با ۳ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که مدیران منابع انسانی شهرداری تهران باید دقیقاً مشخص کنند که هر کدام از کارکنان جهت همسویی با الزامات عصر دیجیتال به چه آموزش‌های دانشی و مهارتی نیازمند هستند. همچنین، مؤلفه ارائه آموزش‌های دانشی و مهارتی به کارکنان برای تطبیق با الزامات عصر دیجیتال، بیانگر این نکته مهم است که

نظام ارزیابی عملکرد نیز باید در حوزه کارکنان با تفکر عصر دیجیتال فعال شود. در این زمینه توجه به موضوعاتی چون تحلیل داده‌های بزرگ و استفاده از سنسورهای کنترل عملکرد کارکنان در بخش‌های مختلف می‌تواند ارزیابی کارکنان را دقیق و نظاممند سازد. همچنین با تحلیل دقیق داده‌ها با رویکردهای جدید عصر دیجیتال می‌توان شاخص‌های ارزیابی را به روزرسانی کرده و بهبود بخشد.

مؤلفه انتخاب روش‌های ارزیابی عملکرد مناسب با الزامات عصر دیجیتال با ۵ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که برخی از روش‌های مورد استفاده جهت ارزیابی عملکرد کارکنان در واحدهای مختلف شهرداری تهران بسیار سنتی و منسخ هستند. از این رو روش یا روش‌هایی که برای ارزیابی عملکرد کارکنان در واحدهای مختلف شهرداری تهران استفاده می‌شوند باید هم‌راستا با الزامات عصر دیجیتال بازطراحی شوند. در نهایت مؤلفه داده‌محوری در ارزیابی عملکرد کارکنان نیز با ۶ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که در شهرداری تهران باید از تحلیل‌ها و قضاوتهای شهودی و بدون پشتونه پرهیز شود و ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران باید بر اساس داده‌های واقعی که به صورت علمی جمع‌آوری شده‌اند، صورت پذیرد.

بر این اساس، الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال به صورت شکل ۱ ترسیم شد:

یاری‌رسان است و در این راستا چرخه‌های مدیریت دانش می‌توانند تطابق مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با عصر دیجیتال را تسهیل بخشنند. مشکلات موجود در ارتباطات سازمانی به صورت رسمی وجود بروکراسی‌های اداری در بخش‌های مختلف سازمان در شهرداری همواره یکی از موانع در بهبود و توسعه مدیریت دانش در عصر ارتباطات دیجیتال است. در این صورت به منظور بهبود توسعه ارتباطات منابع انسانی بازنگری در ساختار شهرداری و استفاده از فناوری‌های نوین و سیستم‌های فناوری اطلاعات به منظور تسهیل ارتباطات بین کارکنان و مدیران در بخش‌های مختلف به ویژه در شهرداری تهران با پراکندگی و پیچیدگی باید مورد توجه قرار گیرد.

در نهایت بعد پنجم الگو، بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. این بعد (مقوله) با ۹ مرتبه تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، یکی از ابعاد بسیار مهم الگو محسوب می‌شود. در تحلیل‌های کیفی انجام شده، سه مؤلفه به این بعد از الگو اختصاص یافت. مؤلفه تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان مناسب با الزامات عصر دیجیتال با ۹ تکرار در محتوای مصاحبه‌ها، بیانگر این نکته است که مناسب با الزامات عصر دیجیتال، شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران باید بازبینی و بازنویسی شوند؛ زیرا شاخص‌های ارزیابی عملکرد فعلی در شهرداری تهران تناسب زیادی با عصر دیجیتال ندارد. ارزیابی عملکرد می‌تواند یک نظام تشوهی و کنترلی در بهبود عملکرد سازمان باشد. اگر هدف، توسعه تفکر دیجیتال در شهرداری تهران باشد،



شکل ۱- الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی با توجه به الزامات شهر دیجیتال و مدیریت منابع انسانی دیجیتال

هدف‌گذاری‌ها و اتخاذ تصمیمات. بعد دوم الگو بر توسعه فرهنگی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، دو مؤلفه از جنس این بعد بودند که عبارتند از: حمایت مدیران ارشد از رویکردهای دیجیتال و تشویق کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال. بعد سوم الگو، بر آموزش و توانمندسازی منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، دو مؤلفه از جنس این بعد بودند که عبارتند از: نیازسنجی آموزشی کارکنان برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال و ارائه آموزش‌های دانشی و مهارتی به کارکنان برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال. بعد چهارم الگو، بر توسعه ارتباطات منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، سه مؤلفه از جنس این بعد بودند که عبارتند از: تسهیل ارتباطات میان کارکنان در بخش‌های مختلف، اپلیکیشن محور کردن ارتباطات میان مدیر-کارمند و تسهیل برقراری چرخه‌های دانش سازمانی. نهایتاً بعد پنجم الگو، بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، سه مؤلفه از جنس این بعد بودند که عبارتند از: تعیین شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان متناسب با الزامات عصر دیجیتال و داده محوری در ارزیابی عملکرد کارکنان. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- آموزش و توسعه کارکنان متناسب با عصر دیجیتال
  - پیاده‌سازی و استقرار مدیریت عملکرد در شهرداری تهران
  - پیاده‌سازی چرخه مدیریت دانش
  - مهندس مجدد فرایندها متناسب با شهر دیجیتال.
- با توجه به تجربیات کسب شده در این تحقیق، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مدل به دست آمده از این پژوهش را در یک جامعه وسیع و با استفاده از

## ۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

شهر دیجیتال، عبارت است از: شهری که اداره امور شهروندان (شامل خدمات و دولتی و خصوصی) به صورت برخط و به طور شبانه‌روزی، در هفت روز هفته با کیفیت و ضریب ایمنی بالا، از طریق ابزار فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن انجام می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت در شهر دیجیتال، اغلب (یا حتی تمام) خدمات مورد نیاز شهروندان، از طریق شبکه‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات تأمین می‌شود. با توجه به اهداف توسعه‌ای و عزم و پیگیری مجدانه شهرداری تهران، توسعه خدمات شهری مبتنی بر فناوری‌های نوین، هم اکنون در کانون توجه نهادهای مدیریت شهری تهران جای دارد. به همین دلیل مدیریت عملکرد منابع انسانی به عنوان مسئله مهمی برای سازمان‌ها مطرح شده است. این مسئله از یک سو و انجام نشدن مطالعات جامعی درخصوص شناخت این مفهوم و عوامل مؤثر بر آن از سویی دیگر، به یک چالش در سازمان تبدیل شده است. در همین راستا در این پژوهش تلاش شد الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی در شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال طراحی گردد. بدین منظور، در این پژوهش با انجام مرور نظاممند مبانی نظری در مرحله اول و سپس مصاحبه خبرگان، الگوی اولیه استخراج گردید. بر اساس تجزیه و تحلیل‌های کیفی صورت گرفته، یک الگوی پنج بعدی برای مدیریت عملکرد منابع انسانی شهرداری تهران با توجه به الزامات شهر دیجیتال استخراج گردید. بعد اول این الگو بر برنامه‌ریزی استراتژیک عملکرد منابع انسانی همسو با عصر دیجیتال تأکید دارد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، شش مؤلفه از جنس این بعد بودند که عبارتند از: هدف‌گذاری عملکرد کارکنان با رویکرد دیجیتال، تدوین استراتژی‌های هم راستا با عصر دیجیتال، طراحی برنامه‌های اجرایی دیجیتال محور، مهندسی مجدد فرایندها و رویه‌ها با رویکرد دیجیتال، اکوسیستم محوری جهت مدیریت عملکرد کارکنان و داده محوری در

- حبيبي، حمدالله؛ پاشايي فخری، آي‌سان. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مفهومی ارزیابی عملکرد کارکنان اداری مبتنی بر سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت. همايش ملي اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی.
- خامسی مبدی، محمدحسن. (۱۳۹۸). ارتقا کیفیت خدمات شهرداری‌ها با تحلیل عوامل پیش‌بینی‌کننده قصد استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی موردمطالعه: شهرداری‌های استان یزد. ششمین کنفرانس ملي پژوهش‌های کاربردی در مهندسی عمران، معماری و مدیریت شهری و پنجمین نمایشگاه تخصصی انبوه‌سازان مسکن و ساختمان استان تهران.
- سرگزی، حسین. (۱۳۹۸). مدیریت شهر الکترونیک و لزوم پیاده‌سازی طرح شهرداری الکترونیک. سومین کنفرانس ملي مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران.
- شامزادی، سیده نیلوفر؛ فرجامند، لیلا؛ حسن مرادی، نرگس. (۱۴۰۰). ارائه مدل بومی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش. نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۶۳)، ۱۲-۱۱.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ خدایاری، فرانک؛ مدادح، علی. (۱۳۹۷). شناسایی علل ناکارآمدی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی با ارائه مدل به روش AHP. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۸(۲۷)، ۱۲۹-۱۵۲.
- محمدزاده، حکمت؛ محرومی، جعفر. (۱۳۹۴). ارائه مدل مبتنی بر فناوری اطلاعات جهت حرکت به سمت شهر و شهرداری الکترونیک و توسعه پایدار مدیریت شهری در ایران. اولین کنگره ملي راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار در بخش‌های توسعه علم و فناوری.
- مردانی، محمدرضا؛ امیرنژاد، قنبر؛ اشرف‌پوری، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل مؤثر (فرهنگی، منابع انسانی) بر عملکرد کارکنان شهرداری اهواز. نشریه مدیریت شهری، ۱۶(۴۹)، ۴۶۷-۴۵۳.
- ملک‌زاده، غلامرضا؛ صادقی، صدیقه. (۱۳۹۶). راهبرد مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال با تکیه بر کلان‌داده. نشریه رشد فناوری، ۱۳(۵۱)، ۶۲-۷۰.

رویکردهای کمی مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار دهند. همچنین، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در چنین پژوهش‌هایی از روش‌های دیگری مانند روش دلفی، فراتحلیل، فراترکیب و ... برای فاز مدل‌سازی استفاده گردد تا از این طریق، یکی از محدودیت‌های اجرایی این تحقیق که زمان بر بودن فاز انجام مصاحبه‌ها بود، برطرف گردد.

### سپاسگزاری

از مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

### ۷- منابع

- آرمستانگ، مایکل. (۱۳۹۷). مدیریت عملکرد (فرد تیم و سازمان). ترجمه بهروز قلیچ لی و داریوش غلامزاده، تهران: صفار.
- ادیب‌زاده، مريم؛ نجف‌بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ دانش‌فرد، کرم‌اله؛ عالم‌تبریز، اکبر. (۱۳۹۶). ارزیابی عملکرد نیروی انسانی با استفاده از شاخص‌های کیفی (مطالعه‌ای در ستاد سازمان ثبت احوال کشور).
- نشریه خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۴۷-۶۴ (ویژه‌نامه)، ۱۲-۱۱.

- اسدی، اسماعیل؛ ذاکری، محمد؛ زراعتی، محسن؛ وثوقی نیری، عبدالله. (۱۳۹۳). الگوی ارزیابی عملکرد دانشگاه علوم و فنون هوانی شهید ستاری براساس تکنیک کارت امتیازی متوازن. نشریه مطالعات منابع انسانی، ۱۷۷-۱۵۱ (۴).

- پیرگانی، محمدحسین؛ تیمورنژاد، کاوه. (۱۳۹۶). بررسی نتایج مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM) (موردمطالعه: معاونت توسعه منابع انسانی شهرداری تهران). پنجمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات دانش‌بنیان در مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات.
- تفوایی، مسعود؛ حسینی‌خواه، حسین؛ شاکرمی، کیان. (۱۳۹۸). سنجش و ارزیابی عوامل مؤثر بر تحقق شهر الکترونیک و تحلیل فضایی شکاف دیجیتال در شهرهای متوسط اندام (موردنپژوهشی شهر یاسوج). نشریه جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای، ۱۷(۳۲)، ۱۵۴-۱۲۵.

- individual performance of top entrepreneurs. *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 17(3), 109-121.
- Kreutzer, R. T., Neugebauer, T., & Pattloch, A. (2018). Eight Areas of Action to Build a Digital Business Leadership. In *Digital Business Leadership* (pp. 43-196). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Lindawati, M., & Parwoto, P. (2021). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51-66.
- Lissitsa, S., Chachashvili-Bolotin, S., & Bokek-Cohen, Y. A. (2017). Digital skills and extrinsic rewards in late career. *Technology in Society*, 51, 46-55.
- Maradin, D., Drazenovic, B. O., & Benkovic, S. (2018). Performance evaluation of banking sector by using DEA method. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 684-690.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 143, 474-489.
- Mia, M. H., & Faisal, F. (2020). Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 12(7).
- Morakanyane, R., Grace, A. A., & O'reilly, P. (2017). Conceptualizing Digital Transformation in Business Organizations: A Systematic Review of Literature. *Bled eConference*, 21, 428-444.
- Ozcalici, M., & Bumin, M. (2020). An integrated multi-criteria decision making model with Self-Organizing Maps for the assessment of the performance of ملکی، سعید؛ مدانلو جویباری، مسعود. (۱۳۹۵). نقش شهرداری الکترونیک در توسعه فضای شهری (مطالعه موردی: محلات منطقه ۶ شهر تهران). نشریه آمایش جغرافیایی فضای، ۶(۲۲)، ۲۰۸-۱۹۲.
- نخعی، مهدیه؛ بندربان، اسفندیار. (۱۳۹۲). ارزیابی شاخص فناوری اطلاعات در عرصه خدمات شهری در شهرهای هوشمند و تأثیرات آن جهت ایجاد توسعه شهری پایدار. *ششمین همایش فرماندهی پیشرفت‌های نوین در علوم انسانی*.
- یاریزاده، محمد؛ بهلولی، علی؛ قلی‌پور سرد، زهره؛ خورشیدی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی نقش اینترنت اشیا در سیستم‌های مدیریت دانش (مورد مطالعه: مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری دورود). *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری*.
- Ahammad, T. (2017). Personnel management to human resource management (HRM): How HRM functions. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 13(9), 412-420.
- Davison, R. M., & Ou, C. X. (2017). Digital work in a digitally challenged organization. *Information & Management*, 54(1), 129-137.
- Dery, K., Sebastian, I. M., & van der Meulen, N. (2017). The digital workplace is key to digital innovation. *MIS Quarterly Executive*, 16(2).
- Gurtner, A., Clerc, I., & Scheidegger, L. (2021). Digital Human Resource Management. In *Digital Business* (pp. 159-181). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Harahap, N. J., & Rafika, M. (2020). Industrial Revolution 4.0: and the Impact on Human Resources. *Ecobisma (jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen)*, 7(1), 89-96.
- Hinings, B., Gegenhuber, T., & Greenwood, R. (2018). Digital innovation and transformation: An institutional perspective. *Information and Organization*, 28(1), 52-61.
- Hosseinpour, M., Karimi, H., Bakhsham, M., & Khodaei, A. (2020). Investigating the effect of multiple intelligence on

- publicly traded banks in Borsa Istanbul.  
*Applied Soft Computing*, 90, 106166.
- Rathore, M. M., Paul, A., Hong, W. H., Seo, H., Awan, I., & Saeed, S. (2018). Exploiting IoT and big data analytics: Defining smart digital city using real-time urban data. *Sustainable cities and society*, 40, 600-610.
- Reina, R., & Scarozza, D. (2021). Human resource management in the public administration. In *Organizational development in public administration* (pp. 61-101). Palgrave Macmillan, Cham.
- Sardi, A., Sorano, E., Garengo, P., & Ferraris, A. (2020). The role of HRM in the innovation of performance measurement and management systems: a multiple case study in SMEs. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 589-606.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365.
- Triwibisono, C., Sule, E. T., Effendi, N., & Yunizar. (2017). The influence of strategic human resource management on employee engagement. *International Journal of Business and Globalisation*, 19(3), 414-432.
- Vallicelli, M. (2018). Smart cities and digital workplace culture in the global European context: Amsterdam, London and Paris. *City, Culture and Society*, 12, 25-34.