

رابطه عملکرد و کارایی کارکنان

مؤلف:

مراد خوش‌کنار

ویراستار: شهلا رضایی

مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور سرپل ذهاب

انتشارات قانون‌یار

۱۳۹۵

سرشناسه	:	خوش کنار، مراد، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	:	رابطه عملکرد و کارایی کارکنان مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام‌نور سرپل‌ذهاب/ مولف مراد خوش کنار.
مشخصات نشر	:	تهران: قانون یار، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۱۵۲ ص: جدول، نمودار.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۸۰۷۷-۲۹-۹
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	کارکنان -- ایران -- ارزیابی -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Employees -- Rating of -- Iran -- Case studies
موضوع	:	کارکنان -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Personnel Management-- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۵ الف۹ع۹/۲ HF۵۵۴۹
رده بندی ربی	:	۶۵۸/۳۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۴۰۰۶۸۳

انتشارات قانون یار

بررسی رابطه عملکرد و کارایی کارکنان

مؤلف: مراد خوش کنار

ویراستار: شهلا رضایی

ناشر: قانون یار

ناظر فنی: محسن فاضل

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۱۰۰ جلد

قیمت: ۱۴۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۷۷-۲۹-۹

مرکز پخش: تهران، میدان انقلاب، خ منیری جاوید، پلاک ۹۲

تلفن: ۶۶۹۷۳۹۶۰ کتابفروشی رسولی (چراغ دانش سابق)

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۵	 فصل اول
۱۵	 مبانی نظری پژوهش
۸۳	 فصل دوم
۸۳	 روش پژوهش
۹۷	 فصل چهارم
۹۷	 تجزیه و تحلیل یافته‌ها
۱۲۵	 فصل پنجم
۱۲۵	 بحث و نتیجه‌گیری
۱۳۹	 منابع و مآخذ

امروزه سازمان ها با محیط های متغیر و چالش های گوناگون درون و برون سازمانی مواجه هستند. از این رو، ضرورت تغییر در نظامات و ساختارهای سنتی احساس می شود که تغییر در نظام ارزیابی عملکرد از جمله آن ها می باشد. به همین دلیل در سال های اخیر ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از راهبردهای توسعه منابع انسانی و در نتیجه بهبود کیفیت ارائه محصول و خدمات اهمیت زیادی پیدا کرده است. روشن است که منابع انسانی شایسته و خلاق، مؤثرترین سرمایه سازمان ها برای ارائه خدمات مطلوب به جامعه به حساب می آید. از سوی دیگر، معیار سنجش موفقیت هر سازمان کیفیت عملکرد منابع انسانی آن می باشد تنها منابع انسانی کیفی، قادرند سازمان را در رسیدن به اهداف و خودیاری کنند. در سازمان های پیشرو، هدف های منابع انسانی و هدف های سازمان در یک راستا قرار گرفته و با ایجاد هماهنگی و ارائه راهنمایی های لازم توسط سرپرستان، افراد را چه بیشتر به سازمان احساس تعلق خاطر می نمایند. انجام رضایت بخش وظایف، موجب بهبود عملکرد سازمان می شود. ارزیابی عملکرد منابع انسانی با توجه به هدف سازمان ها، یک از محورهای اصلی و زیربنایی برای تشکیل سرمایه انسانی و کسب موفقیت در تحقق آرمان ها و راهبردهای سازمانی است.

دانشگاه های پیام نور نیز در زمره سازمان های آموزشی و پرورشی قرار می گیرد. راهبرد اصلی این سازمان ها، تربیت نیروی انسانی شایسته، متعالی، متعهد و متخصص برای پاسخگویی به نیازهای کشور برای ورود به عصر دانایی است. تدوین پژوهش حاضر نیز با هدف تحقق آرمان های دانشگاه پیام نور سرپل ذهاب در جهت تشکیل سرمایه انسانی شایسته، کارآ و متعهد تدوین شده است. امید می رود نتایج اجرای این طرح رهنمودهایی ارائه نماید تا سازمان را

قادر نماید در راهی که می پیماید بیش از گذشته به موفقیت نائل شود. روشن است تدوین طرح و صرف زمان و بودجه درخور توجه برای اجرای آن تنها بخش کوچکی از کار است. بخش اصلی بهره گیری مناسب و کاربست نتایج و داده های آن است که با همت مسئولان بلندنظر سازمان سما تحقق خواهد یافت. در این فصل اطلاعاتی کلی در ارتباط با تحقیق بیان شده است. ابتدا عنوان تحقیق بیان شده، سپس توضیح مختصری در مورد بیان مساله و بیان اهمیت انجام این تحقیق داده شده است. اهداف علمی و کاربردی، فرضیات اصلی و فرعی، متغیرهای مستقل وابسته، روش تحقیق، قلمرو موضوعی، زمانی و مکانی تحقیق، محدودیت ها، مفاهیم و واژه ها اجزای اصلی این فصل را تشکیل می دهند.

اهداف پژوهش

انجام هر تحقیق عملی دارای اهدافی است. هدف نقطه آرمانی و مطلوبی است که محقق به دنبال تحقیق آن است این تحقیق هدف اصلی و اهداف فرعی زیر را نیز دنبال می کند:

هدف اصلی

بررسی رابطه بین ارزیابی عملکرد کارکنان (ویژگی های فردی، روش های رفتاری، نتایج

عملکرد) و کارایی

اهداف فرعی

رابطه بین ارزیابی عملکرد از نظر ویژگی های فردی بر کارایی افراد در سازمان

رابطه بین ارزیابی عملکرد از نظر روش های رفتاری بر کارایی افراد در سازمان

رابطه بین ارزیابی عملکرد از نظر نتایج عملکرد افراد بر کارایی آنان در سازمان

تفاوت بین ارزیابی عملکرد و کارایی کارکنان بر اساس ویژگی های دموگرافیک (جنس، سن، مدرک تحصیلی، سابقه ی خدمت)

اهداف کاربردی

ازجمله چالش های مهم در سازمان ها که مدیران درگیر آن می باشند، موضوع ارزیابی عملکرد کارکنان است. پرداختن به ارزیابی کارکنان و طراحی نظام های ویژه ای برای این کار نیازمند توجه خاص مدیران است. در سازمان ها با توجه به نیازهای مختلف و نگرش کارکنان ممکن است اهداف و انتظارات از ارزیابی عملکرد به صورت های مختلف اولویت بندی شود. هدف های دانشگاه پیام نور "از طرح جامع ارزیابی کارکنان این است که موارد زیر را عملی و متحقق سازد:

■ تقویت و توسعه انگیزه و علاقه ی کارکنان برای تحقق هدف ها و برنامه های سازمان.

■ توسعه عملکرد کارکنان و تقویت کارایی کارکنان مستمر آنان.

■ تقویت نظام ارتباطی میان مدیران و کارکنان.

■ توسعه بخشیدن به روابط انسانی و عادلانه در محیط سازمان و واحدهای

تابعه.

■ تقویت، بهسازی و ارتقاء فرهنگ سازمانی.

■ فراهم نمودن بستری پویا برای آگاهی کارکنان از نظرات سازمان درباره عملکرد

آنان.

❑ شناسایی و حمایت از کارکنانی که به موجب کیفیت عملکرد خود، شایسته ترفیع، افزایش مزایا، ارتقاء و... هستند.

❑ تعیین نظام پرورش استعدادها به منظور شناسایی کارکنان مستعد برای انتصاب در مشاغل مناسب.

❑ کمک به افزایش کارایی و کارآمدی کارکنان سازمان و واحدهای تابعه.

فرضیه های تحقیق

فرضیه ی اولی

بین ارزیابی عملکرد کارکنان از نظر ویژگی های فردی، روش های رفتاری، نتایج عملکرد در سازمان بر کارایی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

به نظر می رسد بین ارزیابی عملکرد از نظر ویژگی های فردی و کارایی افراد در سازمان رابطه وجود دارد.

به نظر می رسد بین ارزیابی عملکرد از نظر روش های رفتاری و کارایی کارکنان در سازمان رابطه وجود دارد.

به نظر می رسد بین ارزیابی عملکرد از نظر افراد در سازمان و کارایی آنان رابطه وجود دارد.

بین ارزیابی عملکرد و کارایی کارکنان بر اساس ویژگی های دموگرافیک (جنس، سن، مدرک تحصیلی، سابقه ی خدمت) تفاوت وجود دارد.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل

شرایط یا خصوصیتی هستند که پژوهشگر در عمل، آن‌ها را برای اثبات ارتباطشان با پدیده مورد مشاهده دست‌کاری می‌کند. متغیر مستقل این پژوهش را ابعاد ارزیابی عملکرد تشکیل شده است.

متغیر وابسته

متغیری است که تغییرات آن تحت رابطه متغیر مستقل قرار دارد. «کارایی» متغیر وابسته در این پژوهش است.