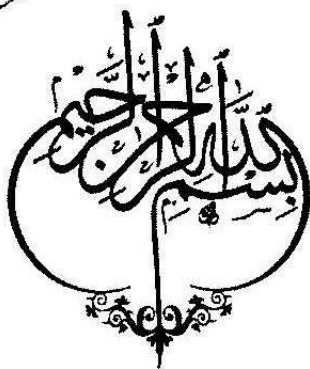


۶۶۱۲۴۵۷



رضایت از سیستم مدیریت عملکرد کارکنان

www.ketab.ir

مؤلف:

نجمه عبودانی



۱۴۰۰

عنوان و نام پدیدآور	عبودانی، نجمه، ۱۳۶۲-
مشخصات نشر	رضایت از سیتم مدیریت عملکرد کارکنان / مؤلف: نجمه عبودانی
مشخصات ظاهری	تهران: انتشارات شیل، ۱۴۰۰.
شابک	۹۸ ص:، مصر: نمودار، 978-622-7700-35-0 :
وضعیت فهرست نویسی	فبا :
یادداشت	فبا: ۸۵-۹۸ ص:
موضوع	کارکنان -- مدیریت
موضوع	Personnel management :
موضوع	کارکنان -- ایران -- رضایت از کار
موضوع	Employees -- Job satisfaction -- Iran :
رده بندی کنگره	HF۵۵۴۹ :
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳ :
شماره ثبت کتب ملی	۷۶۷۱۷۳۳۲ :
اطلاعات رکورد کتبشناسی	فبا :

رضایت از سیستم مدیریت عملکرد کارکنان



ISBN:978-622-7700-35-0



9

786227

700350

کتابخانه ملی ایران

مؤلف: نجمه عبودانی

ناشر: انتشارات شیل

سال چاپ: ۱۴۰۰

نوبت چاپ: اول

شمارگان: ۳۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۰۰-۳۵-۰۰

طراح جلد: آبراریس

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

انتشارات شیل ناشر کتب تخصصی و دانشگاهی
(۰۲۱)۷۷۷۴۲۵۵۱-۰۹۳۰۱۳۰۲۴

فهرست مطالب

مقدمه.....	۵
سیستم مدیریت عملکرد کارکنان.....	۱۳
عملکرد کارکنان.....	۱۳
عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان.....	۱۵
استعداد.....	۱۵
دانش و مهارت.....	۱۶
فرصت:.....	۱۷
منابع و امکانات.....	۱۷
انگیزه:.....	۱۷
هدف و برنامه.....	۱۸
مثبت اندیشی، پایداری و پشتکار.....	۱۹
مدیریت عملکرد کارکنان.....	۲۰
اهمیت مدیریت عملکرد.....	۲۳
دستاوردهای مدیریت عملکرد برای سازمان.....	۲۵
رونق سیستم کسب و کار.....	۲۵
تولید فرهنگ مطلوب.....	۲۶
ترویج رهبری مؤثر.....	۲۷
اهداف سیستم مدیریت عملکرد.....	۲۷
مشکلات سیستم مدیریت عملکرد.....	۲۹
مزایای سیستم مدیریت عملکرد.....	۳۲

۳۵	رضایت شغلی
۳۷	انواع رضایت شغلی
۳۸	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۴۱	اهمیت رضایت شغلی
۴۳	هدف از بررسی رضایت شغلی
۴۴	ابعاد رضایت شغلی
۴۵	رضایت از کار:
۴۵	رضایت از سرپرست:
۴۶	رضایت از همکار:
۴۷	رضایت از ارتقاء:
۴۷	رضایت از پرداخت:
۴۷	رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی
۵۰	خستگی و فشار شغلی
۵۰	تعریف خستگی و فشار شغلی
۵۷	مدیریت عملکرد کارکنان مبتنی بر مدل TTM
۸۴	نتیجه گیری
۸۵	منابع

مقدمه

در دنیای امروز کسب و کار با توسعه فزاینده‌ای در رقابت جهانی، تغییر بازارها و وقایع غیر قابل پیش بینی روبروست. وجود منابع انسانی متخصص، به منزله سرمایه‌های استراتژیک یک سازمان محسوب می‌شود. انسان‌هایی که به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. سازمان‌های پویا برای فعالیت در این دنیای رقابتی در تلاش برای ایجاد فرصت‌هایی برای جذب این استعدادها هستند و سازمان‌هایی که نتوانند مدیریت منابع انسانی خود را با هنجارهای امروزی منطبق کنند، محکوم به فنا خواهند بود.

تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را در هر سازمان به عنوان اساسی‌ترین عامل قلمداد کرده‌اند. بنابراین منابع انسانی نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌هایی از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند. در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز

جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست.

بی تردید آنچه که سازمان‌ها و شرکت‌های موفق، توسعه یافته و پیشرفته را از سایرین متمایز می‌سازد، منابع انسانی سازمان‌ها است. امروزه منابع انسانی تنها منبع لایزال و جاویدان است که مدیریت صحیح عملکرد آن‌ها می‌تواند زمینه‌های بالندگی سازمانی و بالندگی کارکنان را فراهم آورده و به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و تحقق عملکرد سازمانی کمک اساسی کند. یکی از مکانیزم‌های مؤثر توسعه عملکرد کارکنان و سازمان، طراحی و استقرار نظام مدیریت عملکرد است. سازمان‌ها طی دو دهه گذشته شاهد تغییرات اساسی در شیوه مدیریت خود بوده‌اند. مدیریت جدید با هدف ایجاد هماهنگی بیشتر در جهت پاسخگویی بیشتر، کارآمدتر و تمرکز کمتر؛ در تلاش هستند تا توان رقابتی و مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش دهند.

چنین رویکردی باعث شده است تغییرات قابل ملاحظه‌ای در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی به وجود آید و شیوه‌های مبتنی بر عملکرد را برای مدیریت کارکنان در سازمان گسترش دهد. مدیریت عملکرد، در مفهوم جدید خود چرخه‌ای است که به مدیران کمک می‌کند پس از هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی در مورد عملکرد و رفتار کارکنان تحت سرپرستی خود در ابتدای دوره

ارزیابی، به ارزیابی میزان و کیفیت اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف در پایان دوره ارزیابی بپردازند و از طریق ریشه یابی و تحلیل رفتارها و عملکردهای رضایت بخش و غیر رضایت بخش و به کارگیری مستمر این چرخه، زمینه را برای بهبود عملکرد و ارتقاء رفتار کارکنان فراهم آورند. فرایند مدیریت عملکرد کارکنان با ورود یک کارمند به سازمان شروع و با ترک سازمان پایان می‌یابد. مدیریت عملکرد یک سیستم نظام مند می‌باشد که عملکرد کلی سازمان با بهبود عملکرد افراد در یک چارچوب تیمی بهبود می‌یابد. همچنین ابزاری برای رسیدن به تعالی سازمانی، ایجاد ارتباطات مؤثر، تعریف نقش‌ها در چارچوب شایستگی مورد نیاز و تدوین معیارهای دست یافتنی می‌باشد.

مدیریت عملکرد کارکنان نتایج کارایی کارکنان از قبیل رفتار شهروندی سازمانی و رفتار نوآورانه را افزایش می‌دهد، اما انتقاداتی نیز نسبت به تأثیر منفی مدیریت عملکرد کارکنان بر کارکنان مانند رضایت شغلی پایین یا فشار شغلی و یاس نسبت به سیستم نیز وجود دارد.

مدیریت عملکرد کارکنان می‌تواند یک مکانیزم کنترل کار را فراهم کند، سیستم مدیریت عملکرد کارکنان می‌تواند مشکلات مربوط به تقاضای چندگانه را از بین ببرد زیرا کارکنان تلاش و توجه به اهداف و انتظارات مورد نظر را ارزیابی می‌کند به عبارت دیگر، انتظارات واضح و متقابل پیش از ارزیابی

مدیریت، کارکنان را قادر می‌سازد تمرکز بیشتری بر شغل خود داشته باشند. چنین تمرکز دقیقی باعث کنترل بیشتر درک شده خواهد شد و به کارکنان کمک می‌کند تا با خواسته‌های شغلی بالا خود مواجه شوند و موجب فشار پایین و رضایت بیشتر شغلی شوند.

کتاب حاضر به این کمبود دانش با بررسی اینکه آیا مدیریت عملکرد کارکنان به عنوان یک سیستم مثبت بر رضایت مندی کارکنان تأثیر می‌گذارد یا خیر می‌پردازد. هنگامی که ترکیب برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از شرایط کلیدی تعیین کننده رضایت شناخته می‌شود، این ممکن است یک عامل مهم برای مدیران سازمان‌هایی باشد که در پی بهبود عملکرد و در عین حال ایجاد رضایتمندی در کارکنان خود هستند.

برای اینکه مدیریت عملکرد کارکنان مثبت بر رفتار و توسعه آینده تأثیر بگذارد، کارکنان ابتدا باید واکنش مثبت نسبت به سیستم داشته باشند. با توجه به این که زمانی که انتظارات روشن در مورد آنچه ارزیابی می‌شود توسط کارکنان دریافت می‌شود، کارکنان رضایت بیشتری از مدیریت عملکرد کارکنان را تجربه خواهند کرد. پس از آن، چنین ادراک مثبت با احساس مقاومت در برابر سیستم، مقابله می‌کند و فشار کاری را پایین می‌آورد، و در نهایت منجر به رضایت بیشتر و فشار کمتر خواهد شد.