

اثربخشی ارزیابی عملکرد کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی لرستان و زنجان

امید مهدیه^۱، رضا پیرایش^۲، انسیه عبدالهی نورعلی^۳*

۱- استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان (mahdiah@znu.ac.ir)

۲- استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان (r_pirayesh@yahoo.com)

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه زنجان (ans_abdolahi@yahoo.com)

چکیده

هدف این تحقیق بررسی دیدگاه‌های کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به ارزیابی عملکرد، شناخت کاستی‌ها و ارائه راه‌حل‌هایی جهت بهبود عملکرد می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌های زنجان و لرستان بود که از بین آنها ۱۸۲ نفر به سؤالات پاسخ دادند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴۴ سوال طراحی شد. یافته‌ها حاکی از آن است که اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی لرستان و زنجان از نظر کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین دیدگاه کلی کارکنان نسبت به اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد مطلوب است. کارکنان عقیده داشتند مهمترین هدف سازمان مورد بررسی از ارزیابی عملکرد، شناسایی نقاط ضعف و قوت کارکنان است. از دیدگاه کارکنان اگر سازمان شاخص‌های مناسبی را برای خود تدوین کند و بر اساس آن کارایی کارکنان را بسنجد، میزان اثربخشی ارزیابی عملکرد بالا می‌رود. نظم و ترتیب در انجام امور اداری، ورود و خروج به موقع، گذراندن دوره‌های آموزشی، آشنایی و تخصص در حوزه‌های کاری مربوط و تألیف کتاب، مقاله و شرکت در سمینار از جمله عواملی بودند که کارکنان آنها را در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار دادند.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی عملکرد، منابع انسانی، اثربخشی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی