

## عنوان مقاله:

مدیریت عملکرد و روابط فرد و سازمان

## محل انتشار:

دومین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

## نویسندگان:

حسین علیزاده - دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

عبداله علیزاده - دانشجوی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران، اردبیل، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت

فاطمه علیزاده - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد، ایران، اردبیل، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت

## خلاصه مقاله:

درباره مدیریت عملکرد و روابط فرد و سازمان سازمان در چند سال اخیر در کشور متون بسیاری در اختیار مدیران و سیاست گذاران قرار گرفته است. اما به درستی می توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت عملکرد و روابط فرد و سازمان در افزایش بهره وری و کارایی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست اندرکاران اجرایی در سازمان ها مشخص نشده است. تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و موسسات خدماتی است. دموکراسی سازمانی غالباً با افزایش مشارکت و رضایتمندی کارمندان، سطوح بالاتر نوآوری، افزایش تعهد ذینفعان و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی را به همراه دارد. با این حال، فرایندهای دموکراتیک همچنین می توانند زمان قابل توجه و سایر منابع سازمانی را جذب کنند و تصمیمات را از بین ببرند، که ممکن است منجر به کاهش کارایی شود. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان، ارتقای سطح بهره وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره وری نقشی محوری دارد، بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی، نیاز انکارناپذیر هر سازمان است و مدیریت عملکرد، ابزاری برای دستیابی به قابلیت های کارکنان، رشد و شکوفایی برای رسیدن به اهداف سازمان، شفاف شدن نیازهای آموزشی و ارائه بازخورد لازم به آنهاست. دموکراسی تنها محدود به نهادهای سیاسی نیست، بلکه شامل استقرار دموکراسی در کل جامعه، نهادها و سازمان های آن است. دموکراسی سازمانی برای تحقق ایده آل های دموکراتیک، نظیر استقلال فردی، آزادی اجتماعی، آزادی بیان و مشارکت در همه مسائلی که زندگی شهروندان را تحت تاثیر قرار می دهد، ضروری و لازم است. هدف از این پژوهش، بررسی مدیریت عملکرد و روابط فرد و سازمان با تاکید بر دموکراسی سازمانی در سازمان ها است تا بتواند با استفاده از اصول دموکراسی، نحوه عملکرد منابع انسانی و همچنین تاثیر این اصول بر بهره وری را مشخص کند. همچنین با نگاهی به تئوری مشارکت و درگیری کارکنان و جایگاه سازمان های بین المللی کار در تنظیم روابط کار در کشورها به بررسی روابط فرد و سازمان می پردازد.

## کلمات کلیدی:

دموکراسی سازمانی، بهره وری، مدیریت عملکرد، تئوری مشارکت و درگیری کارکنان، سازمان های بین المللی کار

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1359208>



