The role of assessment centers in job satisfaction and organizational commitment : a case of the Korean government / Jongsoon Jin // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 9-10, s. 1588-1608, tab. bibliogr.

Wpływ centrów oceny na satysfakcję z pracy oraz organizacyjne zaangażowanie : na przykładzie rządu Korei.

Zatrudnienie lub awansowanie konkretnych osób nie jest łatwym zadaniem. Trzeba dobierać uczciwe, obiektywne i skuteczne metody dla zapewnienia jak najlepszego efektu tych procesów. Przy ewaluacji potencjalnych lub już funkcjonujących w organizacji pracowników, tradycyjna ocena dotycząca konkretnej pracy została zastąpiona nowatorskim trendem oceny powiązanej z kompetencjami, dzięki której trafniej można oszacować umiejętności pracownika i przypisać mu konkretne, indywidualne zadania do wykonania na podstawie jego kompetencji, a nie stanowiska czy pozycji. W opisanym powyżej procesie ważną rolę pełnią centra oceny, stworzone w celu oszacowania zachowań poszczególnych pracowników, które pozytywnie wpływają na całą organizację. Przede wszystkim, centra te koncentrują się na pomiarze aktualnych i przyszłych poziomów kompetencji przy zastosowaniu "wykresów zachowań". Pracownicy są oceniani na podstawie tego, jak dobrze wykonują próbne symulowane zadania i jakie kompetencje wykazują w tych procesach. Do tej pory wielu badaczy próbowało znaleźć odpowiedź na pytanie, jak ww. centra wpływają na efektywność pracy oraz sukcesy zawodowe pracowników. Autor artykułu przeanalizował natomiast wpływ percepcji personelu dotyczący centrów oceny na ich satysfakcję z pracy oraz zaangażowanie organizacyjne, które są kluczowymi czynnikami przewidywania zachowań w miejscu pracy, takich jak wydajność, zaangażowanie, zamiar zmiany pracodawcy. Dla potrzeb badania, autor posłużył się danymi dotyczącymi 306 pracowników, którzy podlegali ewaluacji w centrum oceny Koreańskiego Ministerstwa Rozwoju Wsi. Zastosowana analiza regresji wykazała, iż pracownicy charakteryzujący się pozytywną percepcją w stosunku do centrum nie przejawiają, co prawda, większego zaangażowania organizacyjnego, ale osiągają wyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. Te wyniki sugerują, że pozytywny stosunek do centrów oceny wpływa na ogólne korzystne poczucie zatrudnionych dotyczące wykonywanej pracy, ale niestety nie na emocjonalne przywiązanie się do organizacji, ani do wyznawanych przez nią wartości.