پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد: سیدرضا دیواندری، ۱۳۹۸

تأثیر عملکردمبتنی بر بازخورد عدالت سازمانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد

همواره می¬توان با آگاه نمودن کارکنان از عملکردشان، زمینه پرورش آن‌ها را فراهم کرد و آن‌ها را در جهت تلاش آگاهانه‌ای برای جایگزین ساختن رفتارهای مناسب و حذف رفتارهای منفی و غیراثربخش هدایت نمود. تحقیقات نشان داده است که درک عدالت در سیستم‌های ارزیابی عملکرد در میان کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. علاوه بر این، مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد خود در سازمان یکی از مؤثرترین راه¬حل¬ها برای افزایش اثربخشی و کارایی فعالیت¬های سازمانی و به دنبال آن برقراری عدالت سازمانی به عنوان یکی از مهم¬ترین مؤلفه¬های برقراری رضایت شغلی در کارکنان می¬باشد. از این رو، این تحقیق به بررسی تأثیر بازخورد مداوم مبتنی بر عملکرد بر ابعاد عدالت سازمانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد در شرکت برق استان خراسان رضوی می¬پردازد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شرکت برق استان خراسان رضوی می¬باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه¬گیری تصادفی ساده، 150 نفر از کارکنان شرکت برق استان خراسان رضوی انتخاب شدند. ابزار جمع¬آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد در رابطه با متغیرهای تحقیق بود. روایی پرسشنامه از طریق روایی سازه و پایایی آن به ترتیب از طریق ضریب آلفای کرونباخ موردتأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه¬وتحلیل داده¬های نشان داد، مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد رابطه بازخورد مداوم مبتنی بر عملکرد و عدالت توزیعی، رویه¬ای و تعاملی را در شرکت برق استان خراسان رضوی میانجی¬گری می¬کند. همچنین مشخص شد، بازخورد مبتنی بر عملکرد بر عدالت توزیعی و تعاملی در شرکت برق استان خراسان رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این موضوع در مورد عدالت رویه¬ای موردتأیید قرار نگرفت. علاوه بر این، مشخص شد بازخورد مبتنی بر عملکرد بر مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد در شرکت برق استان خراسان رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد

کلیدواژه‌ها: بازخورد مداوم مبتنی بر عملکرد، عدالت سازمانی، مشارکت کارکنان در مدیریت عملکرد

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۲۱۲۱۵۹۶۲۰۴۳
تاریخ دفاع: ۱۳۹۸/۰۲/۰۴
رشته‌ی تحصیلی: مدیریت اجرایی
دانشکده: علوم انسانی
استاد راهنما: دکتر یوسف رمضانی

M.A. Thesis:

سامانه‌ی جستجو در پایان‌نامه‌ها

The effect of continuous performance-based feedback on organizational justice with moderating role of employee participation in performance management (Case Study: Power Plant of Khorasan Razavi)

It is always possible to inform the staff about their performance, providing them with a field of education and direct them to an informed attempt to replace appropriate behaviors and to eliminate negative and ineffective behaviors. Research has shown that perceived justice in performance evaluation systems among employees is very important. In addition, employee participation in performance management in the organization is one of the most effective solutions to increase the effectiveness and effectiveness of organizational activities, and as a result, organizational justice is as one of the most important components of job satisfaction in employees. Hence, this study examines the effect of continuous performance-based feedback on organizational justice dimensions regarding the role of mediating employee participation in performance management in Razavi Khorasan Electric Power Company. Sample size was determined by simple random sampling method, 150 employees of Power Company of Khorasan Razavi province were selected. The data gathering tool in this research was a standard questionnaire regarding the variables of the research. Validity of the questionnaire was verified through construct validity and its reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient. The results of data analysis showed that employee participation in performance management mediates the relationship between continuous feedback based on performance and distributive, procedural and interactive justice in Power Company of Khorasan Razavi. It was also found that performance-based feedback on distributed and interactive justice in the power company of Khorasan Razavi province has a positive and significant effect. This was not confirmed of procedural justice. In addition, it was found that performance-based feedback has a positive and significant effect on employee participation in performance management in Power Company of Khorasan Razavi.