

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

پایان نامه تحصیلی
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت دولتی

عنوان:

بررسی ادراک عدالت سازمانی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان

در حوزه ستاد قوه قضائیه

استاد راهنما

دکتر حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

استاد داور

دکتر اصغر عالم تبریز

استاد مشاور

دکتر سید محمد زاهدی

نگارش

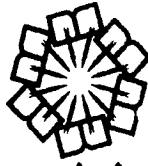
عصمت فارسی سقرلو

۱۳۸۹ / ۷ / ۲۸

روز اهدای کتاب به کتابخانه
توسعه یافته

مهر ماه ۱۳۸۷

۱۴۷۴۱۰



مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
وابسته به سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ریاست جمهوری

بسمه تعالی

ارزشیابی پایان نامه تحصیلی

**دفاع نهایی پایان نامه خانم عصمت فارسی،
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی با عنوان:
بررسی ادراک عدالت سازمانی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان
در حوزه ستاد قوه قضاییه**

با نمره ۱۸/۸۳ درجه عالی در تاریخ ۱۳۸۸/۷/۲ مورد
تصویب قرار گرفت.

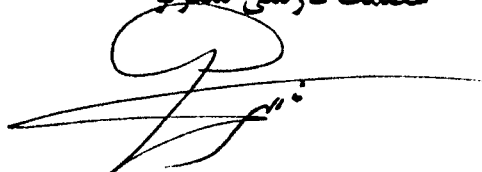
امضای هیأت داوران:

- ۱- استاد راهنما: دکتر حبیب اله طاهرپور کلانتری
- ۲- استاد مشاور: دکتر سید محمد زاهدی
- ۳- استاد داور: دکتر اصغر عالم تبریز

اظهاریه

پژوهشی که فرا روی شماست حاصل بیش از ۱۴ ماه تلاش پیگیر نگارنده می‌باشد که به لطف پروردگار و با کمک اساتید محترم راهنما و مشاور به سرانجام رسیده است. جهت استواری روح علمی و اخلاق پژوهشی، اذعان می‌دارد که در این پایان‌نامه به غیر از مطالب مورد استفاده که در منابع و مأخذ به آنها اشاره شده است، از هیچ منبعی رونویسی یا کپی‌برداری صورت نگرفته است.

عصمت فارسی سقرلو



تقدیر ہے:

پدر و مادر عزیزم و بہ ہمہ آمانی کہ از طفولیت تا حال و تا بعد بہ من آموختند و خوانند آموخت، چگونه

اندیشیدن را و امیدوارم بہ ہدایت الہی تا خود یا موزم چگونه عمل کردن را

تقدیر و شکر

سپاس خدایی را که تاسیگران نمی‌توانند حق سپاس را ادا کنند و حسابگران از شمارش نعمت‌های بی‌پیمایش عاجزند و تاسیگران در ادای حقش فرومانند.

خدایی که انکار بلند به قله عظمتش دست نیاند و ژرف‌نگران به عمق ذاتش پی نبرند.

خدایی که نه کلام کنجایش تعریفش را دارد و نه زمان فرصت شمارشش را.

خدایا! علی‌التو گفت: هیچ شرافتی بالاتر از علم نیست و هیچ علمی بهتر از تفکر و دقت نیست. از تو ملتسمایم خواهیم که

مرا به هدایت خود، از نعمت تفکر و تعقل محروم نفرمایی. آمین

برخود فرض می‌دانم از استاد بزرگوار و ارجمندم جناب آقای دکتر طاهر پور که در تمام مراحل این پژوهش با دقت،

ژرف‌نگری، سنجیایی، علم و عمل راهنمایم فرمودند و نیز از استاد گرامی جناب آقای دکتر زاهدی که با صبر، صبات، محبت،

چاره‌جویی و چاره‌اندیشی، مشاوره این پژوهش را تسهیل نموده بودند خالصانه شکر و قدردانی نمایم. از دوستان بسیار عزیزم

سرکار خانمها: قومی و نکونی که در بسیاری از مراحل پژوهش، همیار من بوده اند شکر می‌نمایم.

از مدیران و همکارانی که در پاسخ و تکمیل پرسشنامه‌ها و سایر موارد مرا به گرمی پذیرفته و تحمل فرمودند و اسباب زحمت را برای

خود مهیا نمودند، سپاسگزار می‌نمایم.

چکیده

بررسی ادراک عدالت سازمانی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در حوزه ستاد قوه قضائیه

عصمت فارسی

ارزشیابی کارکنان یکی از اقداماتی است که بوسیله آن وضعیت موجود نیروی انسانی بررسی و نقاط ضعف و قوت آن مشخص می شود.

هدف اصلی پژوهش، بررسی و مطالعه ادراک کارکنان از هر یک از انواع عدالت نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان می باشد و در همین راستا سوالات پژوهش در سه محور ذیل مطرح گردید:

۱. ادراک کارکنان از انواع عدالت نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان تا چه اندازه است؟
۲. رضایت کارکنان از نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان تا چه اندازه است؟
۳. آیا بین درک کارکنان از انواع عدالت با رضایت آنها از ارزیابی عملکرد ارتباط وجود دارد؟

در این پژوهش از روش تحقیق میدانی استفاده گردید و پژوهشگر، با حضور در محل و توزیع پرسشنامه بین کارکنان و مدیران به جمع آوری اطلاعات پرداخت.

نتایج تحقیق نشان داد:

- بیشترین ادراک کارکنان از عدالت بین فردی و کمترین ادراک کارکنان از عدالت اطلاعاتی است.
- ۸۲٫۵ درصد از پاسخ دهندگان از سیستم ارزشیابی ناراضی هستند و ۷۳٫۵ درصد از پاسخ دهندگان اعتقاد دارند روش ارزشیابی عملکردشان باید تغییر کند.
- قویترین رابطه بین رضایت از نظام ارزشیابی عملکرد و ادراک انواع عدالتها، بین عدالت اطلاعاتی و در مقابل ضعیفترین رابطه بین شخصی می باشد.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	فصل یکم: کلیات پژوهش
۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	اهداف تحقیق
۸	پرسش‌های پژوهش
۹	تعریف متغیرهای پژوهش
	فصل دوم: مبانی نظری پژوهش
	بخش یکم
۱۲	ارزشیابی
۱۲	مقدمه
۱۳	سیر تاریخی ارزشیابی
۱۸	تعاریف و مفاهیم ارزشیابی
۲۳	برخی از آثار سوء عدم وجود نظام ارزشیابی در سازمانها
۲۸	اهداف ارزشیابی کارکنان
۳۵	روشها و فنون ارزشیابی کارکنان
۴۴	بهترین روش ارزشیابی کدام است؟
۴۶	الگوهای متداول ارزشیابی
۵۱	بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای
۵۴	ارزشیابی در نظام اداری کنونی ایران
	بخش دوم
۵۶	عدالت سازمانی
۶۰	دشواری ادراک مفهوم عدالت

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶۵	ابعاد عدالت
۷۸	خلاصه آثار «بی‌عدالتی مورد انتظار» برای سازمانها
۸۱	پیشینه پژوهش
۸۶	مبانی هشت گانه ارزیابی عملکرد
	فصل سوم: روش تحقیق
۹۵	مقدمه
۹۸	جامعه آماری
۱۰۰	روائی و پایایی ابزار اندازه‌گیری
۱۰۲	تکنیکهای آماری به کار گرفته
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۰۶	توصیف آزمودنیها
۱۱۲	توصیف داده‌ها
۱۲۰	تحلیل‌ها
	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۱۲۷	الف- توصیف آزمودنی‌ها
۱۲۷	نتیجه‌گیری از سؤالات پژوهش
۱۳۱	مشکلات و محدودیت‌های تحقیق
۱۳۲	پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق
۱۳۳	پیشنهادات کاربردی سازمان
۱۳۴	پیشنهادات به سایر محققان
	منابع
۱۳۸	الف- فارسی
۱۴۰	ب- انگلیسی
	پیوستها

صفحه

عنوان

۶	جدول ۱-۱ چهار نوع ادراک از عدالت در ارزشیابی عملکرد
۲۵	جدول ۲-۱ هنجارهای موجود سازمان در شرایط وجود یا عدم وجود نظام ارزشیابی
۳۸	جدول ۲-۲ فرم ارزشیابی کارکنان روزمزد
۴۰	جدول ۲-۳ فرم چک لیست در ارزشیابی کارکنان
۴۶	جدول ۲-۴ تفاوت دیدگاه‌های سنتی و نوین در ارزشیابی
۱۰۶	جدول ۴-۱ جدول توزیع فراوانی سن در بین افراد نمونه آماری
۱۰۷	جدول ۴-۲ جدول توزیع فراوانی سطح تحصیلات در بین افراد نمونه آماری
۱۰۸	جدول ۴-۳ جدول توزیع فراوانی جنسیت در بین افراد نمونه آماری
۱۰۹	جدول ۴-۴ جدول توزیع فراوانی سرپرست بودن یا نبودن در بین افراد نمونه آماری
۱۱۰	جدول ۴-۵ جدول توزیع فراوانی میزان سابقه کار در بین افراد نمونه آماری
۱۱۱	جدول ۴-۶ جدول توزیع فراوانی میزان سابقه در پست فعلی در بین افراد نمونه آماری
۱۱۲	جدول ۴-۷ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به تعیین انتظارات عملکرد
۱۱۳	جدول ۴-۸ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به اعتماد به ارزیاب
۱۱۳	جدول ۴-۹ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به درخواست تجدیدنظر
۱۱۴	جدول ۴-۱۰ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به صحت ودقت درجه بندی
۱۱۴	جدول ۴-۱۱ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به نگرانی درخصوص درجه بندی‌ها
۱۱۵	جدول ۴-۱۲ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به احترام در سرپرستی
۱۱۵	جدول ۴-۱۳ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به میزان حساسیت در سرپرستی
۱۱۶	جدول ۴-۱۴ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به روشن نمودن انتظارات و استانداردها
۱۱۶	جدول ۴-۱۵ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به ارائه بازخورد
۱۱۷	جدول ۴-۱۶ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به توضیح تصمیمات درجه بندی
۱۱۷	جدول ۴-۱۷ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به واکنش به آخرین درجه بندی عملکرد
۱۱۸	جدول ۴-۱۸ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به واکنش به سرپرستان
۱۱۸	جدول ۴-۱۹ فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار پرسشنامه مربوط به واکنش به نظام ارزشیابی عملکرد
۱۱۹	جدول ۴-۲۰ میانگین و انحراف معیار عناصر انواع عدالت و رضایت کارکنان
۱۲۰	جدول ۴-۲۱ میزان ادراک کارکنان از عدالت سیستمی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان
۱۲۰	جدول ۴-۲۲ میزان ادراک کارکنان از عدالت بین فردی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان
۱۲۱	جدول ۴-۲۳ میزان ادراک کارکنان از عدالت شکلی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان
۱۲۲	جدول ۴-۲۴ میزان ادراک کارکنان از عدالت اطلاعاتی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱۲۲	جدول ۴-۲۵ میزان رضایت کارکنان از نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان
۱۲۳	جدول ۴-۲۶ ارتباط میان درک کارکنان از عدالت سیستمی (ساختاری - رویه‌ای) با رضایت آنها از ارزیابی عملکرد
۱۲۴	جدول ۴-۲۷ ارتباط بین درک کارکنان از عدالت شکلی (ساختاری - توزیعی) با رضایت آنها از ارزیابی عملکرد
۱۲۵	جدول ۴-۲۸ ارتباط بین درک کارکنان از عدالت بین فردی (اجتماعی - توزیعی) با رضایت آنها از ارزیابی عملکرد
۱۲۵	جدول ۴-۲۹ ارتباط بین درک کارکنان از عدالت اطلاعاتی (اجتماعی - رویه‌ای) با رضایت آنها از ارزیابی عملکرد

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۳۱	نمودار ۲-۱ ارزشیابی مستقیم کار
۳۲	نمودار ۲-۲ ارزشیابی غیرمستقیم کار
۱۰۷	نمودار ۴-۱ توزیع فراوانی سن در بین افراد نمونه آماری
۱۰۸	نمودار ۴-۲ توزیع فراوانی سطح تحصیلات در بین افراد نمونه آماری
۱۰۹	نمودار ۴-۳ توزیع فراوانی جنسیت در بین افراد نمونه آماری
۱۱۰	نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سرپرست بودن یا نبودن در بین افراد نمونه آماری
۱۱۱	نمودار ۴-۵ توزیع فراوانی میزان سابقه کار در بین افراد نمونه آماری
۱۱۲	نمودار ۴-۶ توزیع فراوانی میزان سابقه در پست فعلی در بین افراد نمونه آماری

- شکل ۲-۱ فرایند ارزشیابی ۳۵
- شکل ۲-۲ فرایند مدیریت بر مبنای هدف ۴۷
- شکل ۲-۳ بهبود کارآمدی نظام ارزشیابی عملکرد و تحقق اهداف و راهبردهای سازمان ۵۰
- شکل ۲-۴ الگوی مفهومی از فرایندهای ارزشیابی و اقدامات و مهارت‌های لازم در هر مرحله ۵۳

فصل یکم

کلیات پژوهش

مقدمه

در دوران معاصر کمتر کسی یافت می‌شود که در خصوص لزوم و ضرورت وجود نظام ارزشیابی در سازمان تردید داشته باشد. این ضرورت به گونه‌ای خود را نمایان ساخته، که عدم وجود نظام ارزشیابی به عنوان یکی از علائم بیماری سازمان شناخته شده است. با ملاحظه نظام آفرینش می‌توان دریافت که ارزیابی در بطن آن قرار دارد.

خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: آنچه در آسمانها و زمین است ملک خداست و شما آنچه در دل دارید چه آشکار و چه پنهان می‌کنید، خداوند شما را با آن محاسبه می‌کند، پس هر کس را بخواهد می‌آموزد و هر کس را بخواهد عذاب می‌کند و خدا بر همه چیز تواناست (قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۲۸۴).

بدون شک نیروی انسانی یا عامل انسانی شریفترین، مهمترین و با ارزش ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف در یک سازمان است. عامل نیروی انسانی به همراه سایر عوامل و منابع، اهداف و خواسته‌های یک سازمان را تحقق می‌بخشند. انسان اشرف مخلوقات و جانشین خداوند بر روی زمین است و دارای خرد، اندیشه، احساس و عاطفه می‌باشد و لهذا همواره مباحث و علوم مختلف مربوط به انسان از ویژگی‌ها و معضلات خاصی برخوردار است.

عامل انسانی بدلیلی که دارای اندیشه و احساس است برای رسیدن به هدف تعیین شده در یک سازمان نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد تا بر اساس این آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شده و سپس تمهیداتی را برای اثربخشی بیشتر بکار گیرد.

از طرفی سازمانها هم برای رسیدن به هدف خود نیازمند شناخت نحوه عملکرد نیروهایشان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی را در سازمان ایجاد کنند (سازمان امور اداری و استخدامی، ۱۳۷۹، ۶).

ارزشیابی کارکنان ابزاری است که سازمانها و نیروی انسانی را در تامین شناخت از نحوه عملکرد یاری می‌کند. اگر نظام ارزشیابی به نحو مطلوبی طراحی و اجرا گردد وسیله مطمئن برای شناسایی کارکنان توانمند و قوی و اعطای پاداش به آنها جهت ایجاد انگیزه، بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان، تعیین نیازمندیهای آموزشی و همچنین افزایش قابلیت‌های فردی کارکنان و احساس رضایت شغلی کارکنان از سازمان می‌باشد که در نتیجه به بهبود عملکرد سازمان منجر می‌شود.

در گذشته مدیران کلاسیک ارزشیابی را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند. در حالی که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل اهمیت بیشتر یافته است و هدف اصلی ارزشیابی این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری گردد و سپس نقاط قوت و ضعف نیروها استخراج و به آنها بازخورد داده شود تا آنها بتوانند نقاط ضعف خود را بهبود بخشند و همچنین مدیران با استفاده از اطلاعات ارزشیابی بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کار کارکنان اتخاذ نمایند.

هدف نهایی از ارزشیابی افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است نه توبیخ و تنبیه کارکنان (سعادت، ۱۳۸۱،

۲۱۴).

ارزشیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی، یکی از مهمترین و در عین حال مشکلترین وظایف مدیران می‌باشد که برخی از آن به عنوان نقطه آسیب‌پذیر مدیریت نام برده‌اند. ارزشیابی عملکرد در سازمان از مهمترین

عواملی است که به مدیران امکان بررسی قابلیت‌ها و توانمندیهای کارکنان را جهت دسترسی به اهداف سازمان می‌دهد و از طرف دیگر موجب رشد و شکوفایی فرد می‌شود.

عدم اجرای درست سیستمهای ارزشیابی، ناتوانی ارزیابان در ارزشیابی درست و عاقلانه و عدم تناسب و انطباق سیستمهای ارزشیابی با واقعیات از جمله مشکلاتی هستند که کارایی و اثربخشی سیستمهای ارزشیابی را دچار اشکال می‌کند و باعث می‌شود که کارکنان و مسؤلان سازمانها از روشها و سیستمهای مورد استفاده برای ارزشیابی کارکنان راضی نباشند (Lazer, 1980, 70).

بیان مساله

امروزه اهمیت نیروی انسانی در فرایند توسعه بر کسی پوشیده نیست و همگان بر این ادعا اذعان دارند که نیروی انسانی عامل اصلی و موتور پیشرفت و توسعه اکثر کشورهای پیشرفته جهان از قبیل آلمان، ژاپن و کره پس از جنگ جهانی دوم بوده است. مدیران و مسؤلین رده بالای این کشورها دریافته‌اند، پرورش و بهسازی نیروی انسانی راه کوتاه‌مدت و میان‌مدتی است که می‌تواند آنها را به سرمنزله مقدسود برساند. با توجه به اهمیت و تاثیر عامل انسانی در بهره‌وری و کارایی سازمانها و از طرف دیگر هزینه‌های زیادی که هر کارمند برای سازمان خود ایجاد می‌کند، توجه جدی به این عامل و بهسازی آن کاملاً ضروری است (حبیب‌پور، ۱۳۷۸، ۶۰). بنابراین، سازمانها برای رشد و پیشرفت و رسیدن به بهره‌وری بالاتر، نیاز به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش دارند. با توجه به اهمیت نیروی انسانی کارآمد و اثربخش در سازمان، که از آن به عنوان عامل استراتژیک نام برده می‌شود، لازم به نظر می‌آید وضعیت عملکرد نیروی انسانی، مورد ارزشیابی دقیق و صحیح قرار گرفته و پس از تعیین نقاط ضعف و قوت، اقدام به تقویت نقاط قوت و برطرف نمودن نقاط ضعف نمود (جلالی، ۱۳۷۴، ۵) و از طرفی دیگر نیروی انسانی در مقیاس خرد و کلان، اداره مکانیسم‌های سازمان را بر عهده دارند و آنچه که آنان انجام می‌دهند به طور سیستماتیک در کیفیت عملکرد سازمان نمود می‌یابد (غفوریان، ۱۳۸۱، ۶۷).

بنابراین ارزشیابی کارکنان هر سازمان از جمله ابزارها و وسایلی می‌باشد که با اعمال صحیح این ابزار نه تنها اهداف و مأموریت‌های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و سازمان نیز تامین می‌گردد.

در گذشته، سازمانها و مدیران ارزشیابی را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام می‌دادند، در حالی که امروزه جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است (سعادت، ۱۳۸۱، ۲۱۴).

زیرا عدم شناخت کافی و کامل از استعدادها و ضعفهای بالقوه کارکنان که ناشی از عدم تشخیص صحیح مدیران و سرپرستان از کیفیت و کمیت عملکرد کار آنها می‌باشد یکی از عمده ترین مشکلات سازمانها در زمینه نیروی انسانی محسوب می‌شود. تا زمانیکه نقاط مثبت و منفی و نحوه انجام کار هر کارمند به درستی روشن نباشد و از نیروی فکری و جسمی فرد آنطور که باید و شاید استفاده نشود در میزان علاقه مندی و انگیزش کارکنان به کار موفقیت لازم بدست نخواهد آمد (جلالی، ۱۳۷۴، ۴).

به جرأت می‌توان بیان نمود که در اکثر سازمانهای کشور یا نظام ارزشیابی اجرا نمی‌گردد و یا بطور صحیح و اصولی بکار گرفته نمی‌شود دلیل این ادعا بخوبی روشن است، زیرا بسیاری از مدیران سازمانها مسائل و مشکلاتی را مطرح می‌نمایند (بجز قسمتی از آنها که مرتبط با معضلات سیستم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و قانونی کشور است)، که اذهان آنها را به خود مشغول کرده است. اگر این مسائل و مشکلات مورد موشکافی و مذاقه قرار گیرند، عمدتاً نقاط مشترک زیادی دارند که ریشه اکثر آنها در نبود یک نظام صحیح ارزشیابی عملکرد می‌باشد (حیدری، ۱۳۸۰، ۴).

بنابراین ضروری است که سازمانها از طریق بکارگیری نظام صحیح ارزشیابی مدیران و کارکنان و استفاده از معیارهای مناسب ارزشیابی، بر اساس موقعیت و شرایط خاص سازمان خود، بر مسایل و مشکلات مذکور فائق آیند و روز به روز هر چه بهتر و بیشتر به عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی خود بیفزایند (حبیب‌پور، ۱۳۷۸، ۷).

علیرغم سعی دائم در طراحی سیستمهای موثر در طراحی سیستمهای موثر ارزشیابی عملکرد، شواهد و مدارک نشان می‌دهد که اکثر سازمانها فاقد یک سیستم ارزشیابی جامع و مناسباند.

علیرغم کاربرد نظام ارزشیابی عملکرد در همه جا و اهمیت آن، جدلها و مباحثه‌های زیادی در مورد سودمندی و بی‌فایده‌گی آن وجود دارد. تحقیقات زیادی، فقدان رضایت نسبت به اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد را نشان می‌دهند.

بیشتر عمر انسان در نهادهای اجتماعی نظیر مدرسه و کسب و کار صرف می‌شود. به منظور انجام وظیفه اثربخشی در نهادهای اجتماعی، تعلق و همکاری در روابط میان فردی باید انجام شود و هر عضوی از نهاد باید هزینه معینی را از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می‌دهند که پژوهشگران به طور کلی آنها را به دو دسته اقتصادی و احساسی/اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند (Lind & Lissak, 1985, 19) & (Coleman, 1993, 1).

چگونگی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. اعضای نهادها روشی که مزایا توزیع می‌شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می‌کنند و ادراکاتی را از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها شکل می‌دهند. این ادراکات از انصاف، زمینه پیش‌بینی درباره درآمدهای احتمالی آتی و نحوه برخورد سازمان با آنها در آینده را فراهم می‌سازد. به عنوان مثال در صورتی که سازمانی پاداشها را ناعادلانه توزیع کند فرد به احتمال توزیع پاداشها را در آینده نیز ناعادلانه پیش‌بینی خواهد کرد. این گونه ارزیابیها به افراد امکان می‌دهد درباره نحوه تخصیص منابع خود به سازمان با توجه به مزایای اقتصادی و احساسی/اجتماعی آن تصمیم‌گیری کنند.

یکی از قلمروهای نظری این پژوهش نظریه عدالت سازمانی است. والش به نقل از بارنی و کراپانزانو (۲۰۰۳) عدالت سازمانی را انصاف و بی‌طرفی در کار تعریف می‌نماید. براساس مدل گرینبرگ (۱۹۹۳)، چهار نوع ادراک از عدالت در ارزشیابی عملکرد مطرح می‌شود:

جدول ۱-۱ چهار نوع ادراک از عدالت در ارزشیابی عملکرد

	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی
به طور ساختاری	سیستمی	شکلی
به طور توزیعی	اطلاعاتی	بین فردی

منبع: (Greenberg, 1993)

ادراک از عدالت توزیعی مربوط به تخصیص نتایج است، در حالی که ادراک از عدالت رویه‌ای به این که تصمیمات تخصیص چگونه اتخاذ می‌شوند، ربط پیدا می‌کند. مولفه‌های ساختاری زمینه تصمیم‌گیری برای فرایندها و پیامدها را تعیین می‌کند. در حالی که مولفه‌های اجتماعی کیفیت تعاملات در طی ارتباطات فرایندها و پیامدها را تعیین می‌کند.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در عصر کنونی تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزشیابی را اجتناب ناپذیر نموده است. بگونه‌ای که فقدان نظام ارزشیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، مدیریت، اهداف و استراتژیها را به عنوان یکی از علائم بیماری سازمان قلمداد می‌نمایند. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و مرغوبیت فعالیتهای خود بالاخص در محیط‌های پیچیده و پویا نیاز مبرم به نظام ارزشیابی دارد.

از سوی دیگر فقدان وجود نظام ارزشیابی و کنترل در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمانی تلقی می‌گردد که پیامد آن کهولت و نهایتاً مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یکباره آن از سوی مدیران عالی سازمانها احساس نشود لکن مطالعات نشان می‌دهد فقدان نظام کسب بازخورد امکان انجام اصلاحات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیتهای سازمان را غیرممکن می‌نماید سرانجام این پدیده مرگ سازمانی است.

در مباحث مربوط به کارایی منابع انسانی، یکی از مهمترین عوامل موثر بر ارتقای کارایی این گونه منابع، ارزشیابی کارکنان سازمان است که بدین وسیله، شاغلین هر سازمان، با توجه به عوامل مختلف مورد سنجش قرار گرفته و نهایتاً این ارزیابی به پاداش و ارتقاء و در موارد معدودی به تنبیه و توبیخ منتهی می‌شود.

این موارد به فرد ارزشیابی شده این شناخت و آگاهی را می‌دهد که آیا عملکرد وی با اهداف سازمانی

همسویی و مطابقت دارد یا خیر (فضل‌اللهی و زنجانی، ۱۳۸۰، ۷۲).