

Емад Валадалі

## **Вплив сприйнятої ефективності системи управління продуктивністю на емоційну прихильність: Стримуюча роль участі співробітників**

Наразі палестинські компанії усвідомлюють важливість систем управління продуктивністю. У цьому дослідженні розглядається стримуючий ефект участі співробітників у взаємозв'язку між сприйнятою ефективністю системи управління продуктивністю та емоційною прихильністю співробітників у палестинських сервісних компаніях. Анкета була розроблена з використанням Google Docs і випадковим чином розіслана електронною поштою 174 співробітникам палестинських сервісних компаній. Для перевірки гіпотез використано моделювання структурних рівнянь із використанням програмного забезпечення AMOS V26. Результати показали, що сприйнята ефективність системи управління продуктивністю має значний позитивний вплив на емоційну прихильність ( $\beta = 0,77$ ;  $p = 0,000$ ). У той час як аспект справедливості сприйнятої ефективності системи управління продуктивністю має значний позитивний вплив на емоційну прихильність ( $\beta = 0,52$ ;  $p = 0,007$ ), вплив аспекту точності був незначним ( $\beta = 0,26$ ;  $p = 0,178$ ).

Що стосується стримуючого ефекту, то ні взаємозв'язок між сприйнятою ефективністю системи управління продуктивністю та участю співробітників ( $\beta = -0,031$ ;  $p = 0,465$ ), ні аспект справедливості не були значущими ( $\beta = 0,103$ ;  $p = 0,203$ ). Однак, взаємозв'язок між аспектом точності та участю співробітників був негативним ( $\beta = -0,14$ ;  $p = 0,034$ ). Це дослідження підтвердило важливість сприйнятої ефективності системи управління продуктивністю. Співробітники, які вважають діяльність системи управління ефективною, мають вищу емоційну прихильність. Тому менеджери, особливо менеджери з персоналу, сервісних компаній мають приділяти більше уваги сприйнятій ефективності системи управління продуктивністю, особливо її аспекту справедливості, щоб отримати переваги у вигляді відданих співробітників.

**Ключові слова:** сприйнята точність, сприйнята справедливість, сприйнята ефективність, емоційна прихильність, палестинські сервісні компанії, структурна модель

**Класифікація JEL:** O15, M12



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.