

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان



پروین درویشی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۶/۲۹

چکیده

مدیریت عملکرد یک نگرش جدید در مدیریت منابع انسانی استراتژیک بوده و در برگیرنده سلسله روش هایی است که اهداف مدیریت استراتژیک سازمان را در قالب عملکردهای کارکنان از طریق سیستم مدیریت منابع انسانی دنبال می کند. ارزیابی ابزاری است که سازمانها و کارکنان را در تامین این نیازها کمک می کند. اگر این ابزار بخوبی طراحی گردد و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش و بهسازی و بعضا اصلاح کارکنان خواهد بود. هدف از تحقیق حاضر شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان می باشد. روش تحقیق از حیث نتیجه در فاز اول، یک تحقیق توسعه ای است و در فاز دوم یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده تمامی خبرگان در دو دسته، اعم از خبرگان در حوزه مدیریتی و خبرگان کارشناس آشنا با مبحث ارزیابی عملکرد است. در تحقیق کنونی تعداد نمونه های انتخاب شده برابر ۲۰ مصاحبه است. در بخش کمی جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان ۶۴۰ نفر می باشد. همچنین روش نمونه گیری این تحقیق در قسمت پیمایش به شیوه نمونه گیری تصادفی انجام شد. این فرایند نهایتا به تولید ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل شده منجر گردید. روش تجزیه و تحلیل در بخش کیفی دلفی و در بخش کمی لیزرل می باشد. نتایج نشان داد که عوامل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان شامل دو مولفه رفتار و عملکرد می باشد.

واژگان کلیدی

ارزیابی عملکرد کارکنان، سرمایه اجتماعی، نقش میانجی پویش محیطی، شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان

۱. دانش آموخته رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

مقدمه

امروز در جهانی پرشتاب، ناپایدار و پیچیده زندگی میکنیم، دیگر دارایی های مادی و مالی «دارایی استراتژیک» تلقی نمی شوند، زیرا امکان تقلید و الگوبرداری از آن نسبت به گذشته، ساده و کم هزینه شده است. لذا مدیران به این واقعیت پی برده اند که بدون سرمایه انسانی نمی توانند بهره وری مطلوب را از منابع سنتی بدست آورند (کاپیلو و دیگران، ۲۰۲۰). سازمان های موفق، برای جذب و توسعه و نگهداری آنها برنامه دارند، دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که موفقیت در دنیای کنونی نیازمند سرمایه دیگری به نام «سرمایه اجتماعی» در سازمان است (حمیدی زاده، ۱۳۹۷)؛ و همچنین سرمایه اجتماعی یک دارایی نامشهود است که عمل (اقدام) را از طریق برقراری ارتباط بین افراد و سازمانها تسهیل میکند. این یکی از مهمترین منابعی است که باید به طور استراتژیک مدیریت شود (تیو و فانتزی، ۲۰۱۸). بسیاری از فرایندهای جدید مدیریتی، از قبیل توسعه سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، توسعه محصولات و خدمات، رضایت مشتریان درون سازمانی و برون سازمانی، تحت تاثیر وجود و توسعه سرمایه اجتماعی است (امامقلی زاده و دیگران، ۱۳۹۶). سرمایه اجتماعی به مجموعه منابع بالقوه و بالفعلی گفته می شود که با عضویت در شبکه های اجتماعی و سازمانها به وجود می آید. مفهوم سرمایه اجتماعی به دلیل ماهیت و محتوایی که دارد تقریباً با همه موضوعات و مسائل مطرح در حوزه انسانی و اجتماعی ارتباط پیدا میکند (زارع شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان ها برای همکاری اقتصادی و توسعه، سرمایه اجتماعی را به عنوان شبکه ها با هنجارهای مشترک، ارزشها تعریف میکنند که همکاری درون یا میان گروهها را تسهیل میکند (آریتز و همکاران، ۲۰۱۸). سرمایه ی اجتماعی را می توان حاصل پدیده های اعتماد متقابل؛ تعامل اجتماعی متقابل؛ گروه های اجتماعی؛ احساس هویت جمعی و گروهی؛ احساس وجود تصویری مشترک از آینده؛ کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (قاسمی و نجفی، ۱۳۹۳). مفهوم عملکرد جنبه فعالیت های کارمندان را با اهداف سازمان ها پیوند می دهد (نوسری و دیگران، ۲۰۱۸). نقش حیاتی کارکنان در سازمان بر کسی پوشیده نمی باشد. کنترل و ارزیابی منابع انسانی همانند سایر منابع سازمان، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است؛ چرا که کارکنان سازمان تاثیر عمیقی بر عملکرد کلی سازمان دارند (امین و دیگران، ۲۰۱۵). در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد، این آگاهی موجب می شود تا او از نقاط ضعف و قوت عملکرد و رفتار خود مطلع گردد و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش هایش بکار برد. منظور از ارزشیابی عملکرد، فرایندی است که بوسیله آن کارکنان در فواصل معینی و بطور رسمی، مورد ارزیابی قرار میگیرند. شناخت کارکنان قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزشیابی عملکرد است. هدف اصلی از ارزشیابی عملکرد این است که اطلاعات ضروری درباره نیروهای شاغل در سازمان جمع آوری گردد و در دسترس مدیران قرار گیرد تا آنها بتوانند تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت کارکنان اتخاذ نمایند. رسیدن به اهداف سازمان در گروی توانایی نیروی انسانی در انجام امور محوله است؛ بنابراین بهبود عملکرد و بهسازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیری برای سازمانها است و مدیریت عملکرد ابزاری برای دستیابی به این هدف است. مدیریت عملکرد از طریق ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان میکوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، بهره وری نیروی انسانی و بالطبع بهره وری کل سازمان را افزایش دهد (فردریکسن و لانگ، ۲۰۱۶). آدما

و روئل پویش محیطی را روشی برای مقابله با آن دسته از مسایل خارجی تعریف می کنند که به سختی قابل مشاهده و شناسایی هستند، اما در عین حال نمی توان آن ها را نادیده گرفتو به خودی خود نیز رفع نمی شوند (آدما و وسلی، ۲۰۱۱). فرآیند پویش محیطی شامل سه فعالیت اصلی است: جمع آوری اطلاعات مربوط به محیط خارجی سازمان، تحلیل و تفسیر این اطلاعات و استفاده از این اطلاعات در تصمیم گیری ها (اسکات، میرزایی اهرنجان، ۱۳۹۳). مدیریت موفقیت آمیز سازمان ها، بنگاه های کسب و کار و ملت ها، به توانایی تصمیم گیرندگان در سازگاری با دگرگونی های شتابنده محیط بیرونی بستگی دارد. متأسفانه زمان و فرصت واکنش، به شدت رو به کاهش گذاشته است. الگوی سنتی برنامه ریزی بلند مدت، تمرکز درونی و تکیه بر داده های تاریخی، تصمیم گیرندگان را در راستای پیش بینی دگرگونی های محیطی و برآورد اثر آنها یاری نمی کند. در این الگوی سنتی، مبنای تصمیم گیری ها، باور رایجی است که آینده را تداوم مسیر و روند کنونی می داند. در این نگرش، آینده از اندکی متغیرهای اجتماعی، فناوریانه، اقتصادی و سیاسی فراهم آمده است و فاقد هرگونه پیچیدگی و رازآلودگی است. این الگوی منسوخ به ما می آموزد که آینده بازتاب گذشته و حال بوده و. در حقیقت روندی متداول و خالی از شگفتی است؛ اما همه ی ما به خوبی می دانیم که این شیوه تفکر و الگو واقعیت ندارد و هرچه بیشتر برای آینده برنامه ریزی کنیم کمتر در معرض شگفت زدگی و واپس گرایی خواهیم بود. برای تحقق این هدف، نیاز به روشی است که تصمیم گیرندگان را در درک محیط خارجی و ارتباط های درون ساختاری بین بخش های گوناگون توانا سازد. پویش محیطی، کارآمدترین ابزار برای رسیدن به این خواسته است (بنیادی نایینی و چیدری، ۱۳۹۵).

در ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان، اینک از روش مقیاس ترسیمی استفاده می شود. در این روش، ابتدا عوامل ارزیابی مانند کمیت کار، کیفیت کار، طرز سلوک با همکاران و قابلیت اعتماد را تعیین می کنند. برای هر عامل، امتیازاتی از ضعیف تا عالی تعیین می شود و در پایان نمرات داده شده را جمع می زنند. در این روش، فرمانده، رئیس و یا سرپرست افراد بعنوان ارزیابان می باشند و یکی از مشکلات اساسی این روش ذهنی بودن آن می باشد که قضاوت شخصی ارزیابی کننده، در آن اثر گذار است و در صورت زیاد بودن تعداد کارکنان، مستلزم صرف وقت زیاد می باشد. براین اساس، با توجه به مشکلات موجود در ارزیابی عملکرد، از این رو پرسش اصلی پژوهش حاضر این مساله است که عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چیست و چگونه اولویت بندی می شوند؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به ضرورت و اهمیت سرمایه اجتماعی، سازمان ها به دنبال رشد و تقویت افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان خود هستند که یکی از راههای تقویت سرمایه اجتماعی شناسایی عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی است. با توجه به اینکه در ادبیات توسعه اقتصادی استدلال می شود که سرمایه اجتماعی در فرآیند تولید همانند سایر عوامل تولیدی (سرمایه فیزیکی، نیروی کار، تکنولوژی و سرمایه انسانی) ایفای نقش می کند و میزان نرخ تراکم و کیفیت انواع دیگر سرمایه ها را (به ویژه سرمایه انسانی) تحت تاثیر قرار می دهد، بها دادن به این موضوع کمک شایانی در مسیر بهبود عملکرد و توسعه پایدار و رضایت افراد را دارا می باشد (رحیمی لاهرودی، ۱۳۹۸).

ارزیابی عملکرد در تسهیل اثربخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی میشود. در سالهای اخیر به نقش ارزشیابی عملکرد توجه زیادی معطوف شده است. به عقیده صاحب نظران یک سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد میتواند انبوهی از مزیتها را برای سازمانها و کارکنان آنها ارزانی دارد. بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود. دولتها و سازمان ها و مؤسسات همواره در جهت نیل به این هدف میکوشند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاستهای تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. دستیابی به این اهداف بدون اندازه گیری و ارزیابی امکانپذیر نیست (کوسوما و دیگران، ۲۰۱۹).

از این رو اهمیت موضوع در این مطلب است که؛ سازمان ها می توانند با نمایش مداوم تاثیر عوامل خارجی و پاسخ های درونی، به تطبیق ساختار سازمانی و برنامه های راهبردی بپردازند. برنامه های سازمانی باید به صورتی طراحی شده باشند که در مقابل نیروهای تغییر دهنده محیط موثرتر و انعطاف پذیرتر باشند؛ بنابراین، سازمان موفق و آینده مدار بر یادگیری، انعطاف پذیری و تفاهم تمرکز می یابد

سوالات تحقیق

عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان کدامند؟

وزن عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چیست؟

اولویت بندی عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چگونه است؟

تعاریف مفهومی و عملیاتی

ارزیابی عملکرد

تعریف مفهومی

ارزیابی عملکرد کارکنان تحت عناوین نظام ترفیعات، تعیین شایستگی و نظایر این ها در اغلب سازمانها و شرکتهای دولتی و خصوصی مطرح است. ارزشیابی ابزار موثری در مدیریت منابع انسانی است که با انجام صحیح و منطقی آن، ضمن آن که سازمانها با کارایی به اهداف خود می رسند، منافع کارکنان نیز تامین می گردد. در جریان ارزشیابی عملکرد، یک مدیر، رفتارهای کاری کارکنان را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تنظیم شده ارزیابی می کند، نتایج حاصله را ثبت می کند و آنها را به اطلاع کارکنان سازمان می رساند (وکیل زند، ۱۳۹۳).

تعریف عملیاتی

میزان نمره ای هست که فرد پاسخگو از پاسخ به پرسشنامه محقق ساخته که از مصاحبه خبرگان در مورد متغیر ارزیابی عملکرد می باشد بدست می آید.

۱-۵-۲ سرمایه اجتماعی

تعریف مفهومی

چواهنگ (۲۰۱۳) معتقد است سرمایه اجتماعی باعث ایجاد انسجام درونی سازمان، چشمانداز مشترک میان کارکنان، خلق هویت قوی سازمانی و به دنبال آن پیگیری مأموریت و اهداف آشکار جمعی، ارتقای ظرفیت نوآوری و درنهایت باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

تعریف عملیاتی

میزان نمره ای هست که فرد پاسخگو از پاسخ به پرسشنامه محقق ساخته که از مصاحبه خبرگان در مورد متغیر سرمایه اجتماعی می باشد بدست می آید.

پویش محیطی

تعریف مفهومی

پویش محیطی عبارت است از گردآوری و استفاده از اطلاعات درباره وقایع، گرایشها و روابط در محیط بیرونی یک سازمان، دانشی که مدیریت را در برنامه ریزی برای آینده کاری سازمان کمک می کند. پویش محیطی اطلاعات را به مزیتی راهبردی برای سازمان تبدیل میکند، برای مدیران اجرایی تصمیم گیری فراهم می کند تا سازمان در یک محیط تغییرپذیر موفق شود (چو^۱، ۲۰۱۳).

تعریف عملیاتی

میزان نمره ای هست که فرد پاسخگو از پاسخ به پرسشنامه محقق ساخته که از مصاحبه خبرگان در مورد متغیر پویش محیطی می باشد بدست می آید.

ادبیات تحقیق

تعریف ارزیابی عملکرد

ارزیابی عملکرد به عنوان «فرایند شناسایی، مشاهده، اندازه گیری و توسعه عملکرد انسان در سازمان» توصیف شده است (کرول و شیدر، ۱۹۸۲). این تعریف بسیار مهم است، زیرا شامل تمام اجزای مهم مورد نیاز برای فرایند ارزیابی خوب است. معیارهای شناسایی فرایند ارزیابی را به تعیین آنچه باید مورد بررسی قرار گیرد- معیارهای مربوط به عملکرد و نه چندان ویژگیهای نامربوط عملکرد - هدایت می کند. جزء مشاهده به این معنی است که ناظران باید به طور مکرر ویژگی های شناسایی شده را رعایت کنند. جزء اندازه گیری نشان می دهد که مافوق باید مشاهدات را به رتبه بندی قضاوت ترجمه کند. آنها باید مرتبط باشند، اما همچنین باید در رتبه بندی های سازمان قابل مقایسه باشند. با توجه به مولفه توسعه، تعریف نشان می دهد که ارزیابی عملکرد نباید فقط ارزیابی گذشته باشد. ناظر که ارزیابی می کند، باید بر آینده و بهبود نتایج تمرکز کند. این تعریف همچنین نشان می دهد که ارزیابی موثر می تواند عملکرد انسان را در سازمان بهبود بخشد که این نیز به معنی افزایش انگیزه کارکنان است. ارزیابی عملکرد می تواند و باید با روند بهبود عملکرد مرتبط باشد و همچنین می تواند برای شناسایی نیازها و پتانسیل های آموزشی، توافق برای اهداف آینده، حمایت از پیشرفت شغلی و حل مشکلات موجود مورد استفاده قرار گیرد.

¹ Choo

فرایند ارزیابی عملکرد بخشی از سیستم مدیریت عملکرد است. اصطلاح «مدیریت عملکرد» برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ استفاده شد، اما تا نیمه دوم ۱۹۸۰ به یک فرایند شناخته شده تبدیل نشد. مناسب ترین تعریف در زمینه تحقیق این است که مدیریت عملکرد یک رویکرد استراتژیک و یکپارچه را نشان می دهد دستیابی به موفقیت سازمانی با بهبود قابلیت های عملکردی افراد و تیم ها (آرمسترانگ و بارون، ۱۹۹۸).

عملکرد، نتیجه یا نتیجه اعمال افراد است؛ بنابراین عملکرد افراد تابع توانایی و انگیزه می شود (آینس ورث و همکاران، ۲۰۱۷). ارزیابی عملکرد (همچنین ارزیابی عملکرد، ارزیابی، اندازه گیری) به مرور دائمی دستاوردهای مربوط به کار یا شکست افراد درون سازمان تبدیل می شود. ملاحظات عمده در بهبود عملکرد شامل ایجاد و استفاده از معیارها یا شاخصهای عملکرد است؛ که ویژگی های قابل اندازه گیری محصولات، خدمات، فرایندها و عملکردهایی است که شرکت برای ردیابی و بهبود عملکرد از آنها استفاده می کند.

شلی (۱۹۹۹) ارزیابی عملکرد را فرایند به دست آوردن، تجزیه و تحلیل و ثبت اطلاعات مربوط به ارزش نسبی یک کارمند توصیف می کند. تمرکز ارزیابی عملکرد اندازه گیری و بهبود عملکرد واقعی کارمند و همچنین پتانسیل های آینده کارمند است. هدف آن اندازه گیری کارهایی است که یک کارمند انجام می دهد. شلی دوباره PA را به عنوان روشی سیستماتیک برای بررسی و ارزیابی عملکرد یک کارمند در یک دوره زمانی معین و برنامه ریزی برای آینده خود در نظر می گیرد. این یک ابزار قدرتمند برای تنظیم، اصلاح و پاداش عملکرد کارکنان است. با تمرکز توجه بر عملکرد، ارزیابی عملکرد به قلب مدیریت منابع انسانی می رسد و نشان دهنده علاقه مدیریت به پیشرفت کارکنان است.

یک سازمان به منظور استفاده از مهارتهای خود برای دستیابی به اهداف و مقاصد خاص، فردی را درگیر می کند. هر چند وقت یکبار، کارفرما باید حسابرسی کرده و ارزش هر کارمند، پتانسیل او و آینده او در شرکت را مشخص کند. به نظر محقق این امر از طریق ارزیابی عملکرد انجام می شود.

به همین ترتیب، ارزیابی ها چند وجهی شده و طیف وسیعی از معیارها و رویکردهای مختلف را برای اطمینان از یک فرایند ارزیابی موثر و کمک به تعیین دلایل عملکرد کارکنان در بر می گیرد (بودیل، ۱۹۹۷).

باز هم مونس اظهار می دارد که ارزیابی و استانداردهای عملکرد نیز نشان دهنده حرکت به سمت عدم تمرکز است؛ به عبارت دیگر، مسئولیت مدیریت کل فرایند ارزیابی به کارکنان مورد ارزیابی نزدیک شده است. در حالی که بازبینی عملکرد گذشته اغلب توسط بخشهای متمرکز منابع انسانی یا مدیران سطح بالا ایجاد و مدیریت می شد، ارزیابی در دهه ۱۹۹۰ بسیار بیشتر توسط مدیران خطی مستقیماً بالای ارزیابی کننده انجام می شد.

سرمایه اجتماعی در سازمان ها

مفهوم سرمایه اجتماعی به طور گسترده به منابع تعبیه شده در روابط اجتماعی اشاره دارد و بر این مفهوم بنا شده است که روابط ما با افراد دیگر به خودی خود منابعی است و از طریق اشتراک گذاری و تبادل اجتماعی به منابع دسترسی ما را فراهم می کند (کستیگیون و همکاران، ۲۰۱۸). برخلاف سرمایه فیزیکی که به ماشین آلات، تجهیزات یا فضا، سرمایه اقتصادی (پول و دارایی) و سرمایه انسانی (منعکس شده از تحصیل، دانش، آموزش و/یا تجربه) اشاره دارد، سرمایه اجتماعی در روابط اجتماعی

بین افراد نهفته است. (بولینو، ترنلی و بلادگود، ۲۰۱۲). این مطالعه بر سرمایه اجتماعی محل کار متمرکز شده است که به طور خاص به منابع اجتماعی نهفته در بافت اجتماعی سازمانهای محل کار اشاره دارد.

برای این مطالعه تعریف (ناهاییت و قوشال، ۱۹۹۸) از سرمایه اجتماعی پذیرفته شده است؛ یعنی سرمایه اجتماعی "مجموع منابع واقعی و بالقوه ای است که درون شبکه موجود است، از طریق آن در دسترس است و از شبکه روابط متعلق به یک فرد یا واحد اجتماعی ناشی می شود". (ناهاییت و قوشال ۱۹۹۸) با ترکیب نظریات شبکه اجتماعی و منابع مبتنی بر منابع، یک مدل جامع از سرمایه اجتماعی را در سازمانها متشکل از سه جزء مرتبط با یکدیگر توسعه دادند: ۱) سرمایه اجتماعی ساختاری که به الگوی کلی ارتباطات بین بازیگران اشاره دارد، ۲) سرمایه اجتماعی رابطه ای، توصیف ماهیت روابط مردم با یکدیگر و راهنمای تعاملات اجتماعی بین اعضای گروه و ۳) سرمایه اجتماعی شناختی که به معانی مشترکی اشاره دارد که در یک گروه ایجاد و تداوم می یابد. نویسندگان پیشنهاد کردند که افزایش سرمایه اجتماعی در سازمانها منجر به تبادل بیشتر و ترکیب ایده ها بین کارکنان می شود و در نهایت سرمایه فکری بیشتری ایجاد می کند و مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد می کند (ناهاییت و قوشال، ۱۹۹۸).

به گفته ناهاییت و قوشال (۱۹۹۸)، مهمترین جنبه های سرمایه اجتماعی ساختاری وجود یا عدم وجود ارتباطات شبکه ای بین افراد و پیکربندی کلی شبکه اجتماعی، شامل تراکم، اتصال، سلسله مراتب و مناسب بودن (قابلیت انتقال) است. تراکم شبکه، اتصال و سلسله مراتب روش های متفاوتی برای اندیشیدن در مورد الگوی روابط اجتماعی درون یک شبکه است، در حالی که مناسب بودن به میزان استفاده از روابط اجتماعی برای اهداف متقابل اشاره دارد (به عنوان مثال، همکارانی که با یکدیگر رابطه دوستانه برقرار می کنند) هدایا یا اطلاعات مرتبط با کار). همانطور که در جزئیات بیشتر مورد بحث قرار خواهد گرفت، ارتباطات شبکه ای برای درک سرمایه اجتماعی اساسی است و شواهدی وجود دارد که شبکه های نزدیک و پراکنده مزایای متفاوتی دارند (آدلر و کوون، ۲۰۱۰؛ برت، ۲۰۱۲).

با استفاده از بحث گرانو و تر (۲۰۱۳) در مورد جاسازی رابطه ای (که ماهیت روابط افراد را با گذشت زمان ایجاد می کند)، سرمایه اجتماعی رابطه ای شامل احترام و دوستی، دلبستگی شخصی، اعتماد و قابل اعتماد بودن، هنجارها و تحریم ها، تعهدات و انتظارات و هویت و هویت (ناهاییت و قوشال، ۲۰۰۸)؛ به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی رابطه ای به ماهیت یا کیفیت روابط اجتماعی بین افراد مربوط می شود. بسیاری از محققان بر این جزء از سرمایه اجتماعی تمرکز کرده اند که اعتماد (که به روش های مختلف تعریف و اندازه گیری می شود) ساختار غالب مورد استفاده برای نشان دادن سرمایه اجتماعی رابطه ای در ادبیات است. به عنوان مثال، همه ابزارهایی که مورد بررسی قرار می گیرند شامل اعتماد هستند. این کاملاً تعجب آور نیست زیرا اعتماد یک ساختار مهم و محبوب است که نشان داده شده است که بر نتایج کارکنان و سازمان تأثیر می گذارد.

تحقیقات خارج از ادبیات سرمایه اجتماعی اهمیت هر یک از جنبه های سرمایه اجتماعی رابطه ای را که توسط ناهاییت و قوشال (۱۹۹۸) در زندگی سازمانی نامگذاری شده است، پشتیبانی می کند. به عنوان مثال، مفاهیم هویت (ادراک شخص از خود) و هویت اجتماعی (درک فرد از یگانگی یا تعلق به گروه) برای درک وسیعتر ما از رفتارهای انسانی و سازمانی اساسی است (آلبرت، اشفورد و داتون، ۲۰۱۰؛ اشفورد و مائل، ۱۹۸۹) و همچنین به عنوان جزء سرمایه اجتماعی رابطه ای مورد

بررسی قرار گرفته است (جیانویتو، ۲۰۱۷). بیکر و داتون (۲۰۱۷) پیشنهاد کرده اند که مفاهیم دیگر مانند روابط متقابل و ارتباطات با کیفیت بالا اشکال مهمی از سرمایه اجتماعی هستند که روابط با کیفیت بالا را منعکس می کنند. به طور کلی، توافق چندانی در مورد نحوه ایده پردازی و اندازه گیری سرمایه اجتماعی رابطه ای وجود ندارد، اما ثابت شده است که کیفیت روابط اجتماعی در محل کار بخش مهمی از زندگی کاری کارکنان است که بر عملکرد، حفظ و موفقیت سازمانی تأثیر می گذارد (بیکر و داتون، ۲۰۱۷؛ کارملی و همکاران، ۲۰۱۹؛ داتون و هیپی، ۲۰۱۳؛ داتون و راینس، ۲۰۱۷).

سرانجام، سرمایه اجتماعی شناختی توسط (قوشال و ناهاپیت، ۱۹۹۸) به عنوان بازنمودها، تفسیرها و معانی مشترک بین کارکنان، از جمله زبان و کدهای مشترک و روایت های مشترک تصور شد. زیربنای این مفهوم سازی این ایده است که زبانی که مردم از آن استفاده می کنند و درک هایی که آنها به اشتراک می گذارند متأثر از زمینه اجتماعی است که در آن رخ می دهد. سرمایه اجتماعی شناختی نیز زمینه ای برای مبادله اجتماعی فراهم می کند و مبادله اجتماعی را با سایرین مشابه تسهیل می کند، در حالی که در صورت وجود اختلافات آن را دشوارتر می کند (قوشال و ناهاپیت، ۱۹۹۸). در گذشته سرمایه اجتماعی شناختی به عنوان دید مشترک (اهداف و آرمانهای جمعی یک سازمان) توسط تسای و قوشال (۱۹۹۸) و بلاغت مشترک (افراد در محل کار از کلمات و عبارات مشابه برای برقراری ارتباط استفاده می کنند) توسط اوشی (۲۰۱۳) تصور شده است. و زبان مشترک (افراد در محل کار از کلمات و عبارات مشابه برای برقراری ارتباط استفاده می کنند) و تفاسیر مشترک (افراد در محل کار رویدادها و رویدادها را به طور یکسان تفسیر می کنند) (جیانویتو، ۲۰۱۷). در حالی که سرمایه اجتماعی شناختی کمتر از سرمایه اجتماعی ساختاری و رابطه ای مورد توجه قرار گرفته است، با سطوح بالاتری از خلاقیت و تعهد گروهی تأثیرگذار (اوشی، ۲۰۱۳) و همچنین افزایش عملکرد وظیفه و تعهد سازمانی و قصد گردش مالی کمتر همراه است (جیانویتو، ۲۰۱۷).

پویش محیطی

کاظمی (۲۰۰۸) پویش محیطی را فرایند نظارت، ارزیابی و انتشار اطلاعات از محیط بیرونی و داخلی به افراد کلیدی درون سازمان تعریف می کند. این تعریف نیاز به جمع آوری اطلاعات برای تصمیم گیری را برجسته می کند. (اولادله ۲۰۰۶) ارتباط پویش محیطی را با اندازه گیری، پیش بینی و ارزیابی تغییرات در متغیرهای مختلف محیط برجسته می کند. این امر با نظارت و ارزیابی مستمر به منظور تجزیه و تحلیل تغییرات پیش بینی شده محیطی که احتمالاً در آینده رخ می دهد، مربوط می شود. ژانگ، مجید و فو (۲۰۱۱) پویش محیطی را به عنوان یک فرآیند سیستماتیک که از شناسایی نیازهای پویش شروع می شود و در ارزیابی و استفاده از اطلاعات محیطی توصیف می کنند.

با توجه به (بیل، ۲۰۰۰)، هدف از پویش محیطی ارزیابی عوامل کلیدی است که بر توسعه کنونی و آینده سازمان تأثیر می گذارد و عوامل تأثیر خاص در فرایند تدوین استراتژی را تعیین می کند. مجید و خو (۲۰۰۹) استدلال می کنند که محیط پویش نه تنها به فعالیت جمع آوری اطلاعات از محیط محدود می شود، بلکه شامل مجموعه ای از فعالیت های مرتبط است که شامل جمع آوری اطلاعات، فیلتر، تجزیه و تحلیل، بسته بندی مجدد، شناسایی روندهای اصلی و انتشار اطلاعات به افراد و بخش های مربوط است.

با توجه به (تم تایم، ۲۰۰۴)، موفقیت در محیط های آشفته کسب و کار تا حد زیادی به توانایی شرکت ها در جمع آوری و پردازش اطلاعات از جمله میزان اطلاعات مورد استفاده در طول فرایند برنامه ریزی بستگی دارد. از سوی دیگر، صادق وزیری، خائف، متقی و اصفهانی (۲۰۱۱) استدلال می کنند که رقابت پذیری سازمانها تا حد زیادی به توانایی آنها در پویش محیط و سازگاری با محیط عملیاتی آنها بستگی دارد. مدیران شرکت ها اکنون می توانند محیط را پویش کرده و فرصت های جدید و همچنین برنامه ریزی برای شرایط یا رویدادهایی را که بقای سازمان آنها را تهدید می کند، پیش بینی کنند. بیل (۲۰۰۰) بیان می کند که پویش موثر محیط به عنوان گامی مهم برای همسویی موفق استراتژی های رقابتی شرکت ها با الزامات زیست محیطی و دستیابی به عملکرد تجاری برجسته تلقی می شود. تدوین استراتژی به عنوان وابسته به پویش محیطی خوب و موثر تأکید می شود. این را (آنگریاوان و آبه به ۲۰۱۱) تأکید می کند که نشان می دهد دانشمندان مدیریت استراتژیک درک مشترکی دارند که پویش محیطی یک گام اولیه در جهت فرایند تدوین استراتژی موثر است پویش محیطی به سازمانها کمک می کند تا بتوانند به مزیت رقابتی نسبت به سایر رقبا در همان زمینه کاری خود دست یابند.

(زلالیم و تم تایم، ۲۰۰۶) بیان می کنند که مزیت استراتژیک و رقابت درازمدت شرکتها به شدت تحت تأثیر توانایی شرکتها در جمع آوری و پردازش سیستماتیک اطلاعات مربوط، به موقع و قابل اعتماد در مورد مشتریان، تامین کنندگان، رقبا، تغییرات فناوری و بازار است و شرایط اقتصادی، سیاسی و حقوقی با توجه به جهانی شدن و تجارت آزاد کالا و خدمات در بازارهای داخلی و بین المللی، سازمانها در مواجهه با محیط جدید با مشکلات روبرو می شوند.

رایس (۲۰۰۶) نشان می دهد که نیاز به بهره وری، اثربخشی و رقابت بیشتر بر اساس نوآوری و دانش به ویژه برای شرکت های کوچک و متوسط به عنوان بخش مهمی از صنایع داخلی وجود دارد. به گفته ویلن و هانگر (۲۰۰۸)، پویش باید تهدیدها و فرصتهای موجود در محیط را شناسایی کند. در همین راستا (تم تایم، ۲۰۰۶) بیان می کند که هدف اصلی از پویش محیطی ارائه درک جامع از شرایط فعلی و آینده پنج مولفه یا ابعاد محیطی است. اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، نظارتی و فناوری است. صادق وزیری (۲۰۱۱) یکی دیگر از مناطق مهم محیط را یعنی محیط کار شامل عوامل موثر بر شرکت از قبیل رقبا، مصرف کنندگان، کارکنان، اتحادیه های کارگری و عوامل تأمین کننده تشکیل می دهد.

رایننز، (۱۹۸۷) به نقل از صادق وزیری و همکاران، (۲۰۱۱) محیط را متشکل از آن دسته از نهادها یا نیروهایی توصیف می کند که بر عملکرد سازمان تأثیر می گذارند، اما شرکت کنترل مستقیم کمی بر آنها دارد یا هیچ کنترل مستقیمی بر آنها ندارد. محیط اهمیت درک محیط و ارائه اقدامات برای اجتناب از شگفتی هایی که ممکن است بر عملکرد کسب و کار تأثیر بگذارد را برجسته می کند. اوغوجافور (۲۰۰۶) محیط را به دو عامل خارجی و داخلی که نیاز به پویش دارند تقسیم کرد. ویلن و هانگر (۲۰۰۸) پویش محیط داخلی سازمان را به عنوان تجزیه و تحلیل سازمانی برای شناسایی شایستگی های اصلی تعریف می کنند. با توجه به مکگی و ساویر، (۲۰۰۳)، محیط خارجی به عوامل اجتماعی و فیزیکی مربوط در خارج از محدوده معمولی یک شرکت اشاره دارد که بر تصمیم گیری های مدیریتی تأثیر می گذارد. پیوند بین محیط و تصمیم گیری توسط استراتژی تجاری هدایت می شود.

پیشینه تحقیق

نظری و دیگران (۱۳۹۹) در تحقیق به بررسی «معین سازی تاثیر پذیری و تاثیر گذاری معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران» پرداختند: جامعه آماری این مطالعه مدیران و کارشناسان ارشد شهرداری تهران میباشند. برای پاسخ به پرسشهای تحقیق، از تکنیک دیمتل استفاده شده است. نمودار مختصات دکارتی معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان بدست آمده از نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق مداری و متدین بودن دارای بیشترین تاثیر گذاری و حفظ روحیه مسئولیت پذیری در انجام امور دارای بیشترین تاثیر پذیری می باشد همچنین تسلط به رایانه و اتوماسیون اداری دارای بیشترین میزان تعامل با سایر معیارها می باشد.

رئسی (۱۳۹۹) در تحقیق به بررسی «ارائه چارچوب عملی ارزیابی عملکرد کارکنان» پرداخت: ارزیابی عملکرد ابزار شناخت استعداد، توانمندی، قابلیت های افراد و به فعل درآوردن استعدادهای بالقوه آنان می باشد. درواقع ارزیابی عملکرد، جایگاه واقعی هر فرد را با حفظ عدالت سازمانی تعیین می کند. در ارزیابی عملکرد فرد می داند که عملکردش چگونه اندازه گیری می شود و بطور منظم بازخوردهای عملکردی دریافت می کند و در نهایت منصفانه بودن ارزیابی را می پذیرد در این پژوهش به ارائه مدلی عملی جهت ارزیابی عملکرد کارکنان یک شرکت تحقیقاتی- تولیدی پرداخته شده است. در این مقاله سه شاخص کلی قانون گرایی و سلامت اداری، مشارکت، خلاقیت و نوآوری و همچنین کارایی به همراه معیارهای هر شاخص و نحوه کمی کردن این شاخص ها ارائه گردیده است. این مدل با توجه به مأموریت، فرهنگ سازمانی و برنامه استراتژیک شرکت مورد نظر تدوین و پیاده سازی شده است.

تکه ئی و ظفری (۱۳۹۹) در تحقیق به بررسی «چالش های ارزیابی عملکرد کارکنان» پرداختند: ارزیابی عملکرد در تسهیل سازمانی، یک وظیفه مهم و حیاتی مدیریت منابع انسانی تلقی می شود. شاید هیچ یکاز وظایف مدیران دشوارتر از ارزشیابی عملکرد زیردستان نباشد ولی ارزشیابی کارکنان و بررسی رفتارها و قابلیت های آنان از وظایف اصلی مدیران است. باید توجه داشت گاهاً عدم وجود سیستم ارزشیابی، بهتر از وجود سیستم ارزشیابی معیوب است؛ چرا که می تواند باعث تضعیف روحیه کارکنان گردد. در این میان بررسی چالش ها و علل ناکامی، عوامل محرک و بازدارنده پیاده سازی و تکامل نظام های سنجش عملکرد نقش مهمی در بهسازی و اعتلاء آنها عهده دار هستند. لذا با توجه به اهمیت نقش ارزشیابی عملکرد در توسعه و بهبود عملکردهای سازمانی، در این مقاله مروری سعی شده است ابتدا به مفاهیم اولیه ارزشیابی عملکرد پرداخته شود، سپس با گذری از مزایای آن، چالش های ارزشیابی عملکرد از زوایای مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

کاپیلو و دیگران (۲۰۲۰) در تحقیق به بررسی «سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر نوآوری و رقابت شرکت های شبکه ای» پرداختند: سیاست گذاران بین المللی و محلی بارها و بارها توسعه خوشه ها - تمرکز جغرافیایی متراکم مشاغل بهم پیوسته - را تشویق کرده اند تا رقابت را در سطح شرکت ها و منطقه افزایش دهند و همچنین نوآوری و توسعه محصول جدید را تقویت کنند. به دنبال این روند، ابتکارات بسیاری برای ارائه خدمات و زیرساخت هایی آغاز شده است که می تواند ایجاد روابط رسمی و غیررسمی بین بنگاه ها، موسسات محلی یا مراکز تحقیقاتی و همچنین ارتقا سرمایه انسانی و فکری را تسهیل کند. در این سناریو، مطالعه حاضر به طور تجربی تأثیرات یک شبکه نوآوری، ایجاد شده توسط یک نهاد دولت منطقه ای را بر شرکت

های شرکت کننده ثبت می کند. به طور خاص، داده های اولیه در سطح شرکت، مشتق شده از شرکت کنندگان در ایتالیا، به طور تجربی از چگونگی تأثیر ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه ای سرمایه اجتماعی توسعه یافته در یک طرح خوشه ای بر عملکرد شرکت های شرکت کننده پشتیبانی می کنند، رونمایی از یک اثر تعدیل منفی ناشی از درگیری شرکت ها در برنامه خوشه ای.

ژو و دیگران (۲۰۲۰) در تحقیق به بررسی «چگونه سرمایه اجتماعی بر عملکرد محیطی در چین تأثیر می گذارد» پرداختند: نتایج نشان می دهد که سرمایه اجتماعی و عملکرد محیطی به طور کلی با هم مرتبط هستند. با این حال، تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد محیطی در مناطق مختلف ناهمگن است. در مناطق شرقی و جنوب غربی سازگارتر هستند اما در مناطق دیگر پایداری کمتری دارند. در میان سه نوع سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری بارزترین مزایای عملکرد محیطی را دارد. به دنبال آن سرمایه رابطه ای و سرمایه نوآورانه دنبال می شود. علاوه بر این، مشخص شده است که نسبت صنعت عالی در تولید ناخالص داخلی و سطح اعتماد اجتماعی بزرگترین شاخص نرخ هایی هستند که سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای به ترتیب در عملکرد محیطی نقش دارند

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث نتیجه در فاز اول، یک تحقیق توسعه ای است و در فاز دوم یک تحقیق کاربردی است.

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده ی تمامی خبرگان در دو دسته، اعم از خبرگان در حوزه مدیریتی و خبرگان کارشناس آشنا با مبحث ارزیابی عملکرد است. در تحقیق کنونی تعداد نمونه های انتخاب شده برابر ۲۰ مصاحبه است که برای اطمینان بیشتر از حد کافی نیز فراتر رفته ایم. در بخش کمی جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان ۶۴۰ نفر می باشد. همچنین روش نمونه گیری این تحقیق در قسمت پیمایش به شیوه نمونه گیری تصادفی انجام شد. این فرایند نهایتاً به تولید ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل شده منجر گردید.

یافته ها

سؤال اول تحقیق: عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان کدامند؟

با توجه به یافته های بدست آمده ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان به شرح زیر می باشد:

میانگین و انحراف معیار شاخص‌های مولفه رفتار

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار شاخص‌های مولفه رفتار در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویا محیطی فعلی از نظر نمونه‌های مورد مطالعه

شاخص‌های مولفه رفتار	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری	۲/۸۸	۰/۹۸۷
صداقت	۳/۱۳	۰/۹۵۵
شهامت و شجاعت	۲/۷۸	۰/۹۸۰
تعهد و صمیمیت	۳/۱۴	۰/۸۹۴
صبر و پایداری	۳/۰۲	۰/۹۶۵
اعتماد به نفس	۳/۰۶۵	۰/۹۸۴
اخلاق	۳/۲۶	۰/۹۳۶
ارتباطات	۲/۹۲۵	۰/۸۷۹
انعطاف پذیری	۲/۸۲۵	۰/۸۶۶
نظم و انضباط	۳/۵۲	۰/۹۸۷
ادب و احترام	۳/۵۱	۰/۹۵۷

براساس جدول ۱ در بین شاخص‌های مولفه رفتار در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویا محیطی فعلی، بیشترین میانگین ($\mu=3/52$) مربوط به شاخص نظم و انضباط بوده و کمترین میانگین مربوط به شاخص شهامت و شجاعت می‌باشد. همچنین شاخص‌های مسئولیت پذیری، شهامت و شجاعت، ارتباطات و انعطاف پذیری دارای میانگین کمتر از ۳ بوده و شاخص‌های صداقت، تعهد و صمیمیت، صبر و پایداری، اعتماد به نفس، اخلاق، نظم و انضباط و ادب و احترام دارای میانگین بالای ۳ می‌باشد.

میانگین و انحراف معیار شاخص‌های مولفه عملکرد

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار شاخص‌های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویا محیطی از نظر نمونه مورد مطالعه

شاخص‌های مولفه عملکرد	میانگین	انحراف معیار
رهبری	۲/۶۳	۰/۹۵۶
خلاقیت و نوآوری	۲/۴۲	۰/۹۵۰
آموزش	۲/۹۵	۰/۹۴۷
مدیریت در امور	۲/۹	۰/۸۶۵
برنامه ریزی	۲/۷۶	۰/۹۰۲

شاخص های مولفه عملکرد	میانگین	انحراف معیار
قدرت حل مسئله و تصمیم گیری	۲/۷۶	۰/۹۲۶
رشد و توسعه	۲/۷۲	۰/۹۹۱
کمیت وظایف انجام شده	۲/۹۸	۰/۹۶۹
کیفیت وظایف انجام شده	۲/۹۶	۰/۹۶۲

براساس جدول ۲ در بین شاخص های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی فعلی، بیشترین میانگین ($\mu=2/98$) مربوط به شاخص کمیت وظایف انجام شده بوده و کمترین میانگین مربوط به شاخص خلاقیت و نوآوری می باشد. همچنین تمامی شاخص های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی فعلی دارای میانگین کمتر از ۳ می باشند.

وزن عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چیست؟ رتبه بندی مولفه ها (میزان در نظر گرفتن شاخص ها و مولفه ها)

براساس یافته های بدست آمده در مولفه رفتار کمترین میانگین و ضعیف ترین وضعیت را شاخص شهامت و شجاعت داشته است. بالاترین میانگین و بهترین وضعیت مربوط به شاخص نظم و انضباط می باشد. برای شاخص های مولفه عملکرد کمترین میانگین و ضعیف ترین وضعیت مربوط به شاخص خلاقیت و نوآوری بوده و بالاترین میانگین و بهترین وضعیت مربوط به شاخص کمیت وظایف انجام شده می باشد؛ و در نهایت در بین مولفه ها، مولفه رفتار از میانگین بالاتر و وضعیت بهتر نسبت به مولفه عملکرد برخوردار می باشد. همچنین یافته نشان می دهد تمامی شاخص های مولفه عملکرد از میانگین کمتر از ۳ برخوردار بوده و شاخص های مسئولیت پذیری، شهامت و شجاعت، ارتباطات و انعطاف پذیری دارای میانگین کمتر از ۳ بوده و شاخص های صداقت، تعهد و صمیمیت، صبر و پایداری، اعتماد به نفس، اخلاق، نظم و انضباط و ادب و احترام دارای میانگین بالای ۳ می باشد. رتبه بندی شاخص ها و مولفه های ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی فعلی در جداول شماره ۳ و ۴ نشان داده شده است.

جدول ۳ شاخص های مولفه رفتار و عملکرد

شاخص های مولفه رفتار	میانگین	شاخص های مولفه عملکرد	میانگین
نظم و انضباط	۳/۵۲	کمیت وظایف انجام شده	۲/۹۸
ادب و احترام	۳/۵۱	کیفیت وظایف انجام شده	۲/۹۶
اخلاق	۳/۲۶	آموزش	۲/۹۵
تعهد و صمیمیت	۳/۱۴	مدیریت در امور	۲/۹
صداقت	۳/۱۳	برنامه ریزی	۲/۷۶
اعتماد به نفس	۳/۰۶۵	قدرت حل مسئله و تصمیم گیری	۲/۷۶

شاخص های مولفه رفتار	میانگین	شاخص های مولفه عملکرد	میانگین
صبر و پایداری	۳/۰۲	رشد و توسعه	۲/۷۲
ارتباطات	۲/۹۳	رهبری	۲/۶۳
مسئولیت پذیری	۲/۸۸	خلاقیت و نوآوری	۲/۴۲
انعطاف پذیری	۲/۸۳		
شهامت و شجاعت	۲/۷۸		

جدول ۴ مولفه های رفتار و عملکرد

مولفه های	میانگین
مولفه رفتار	۳/۰۹
مولفه عملکرد	۲/۷۸

عوامل کلیدی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان کدامند؟

عوامل کلیدی موفقیت ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان شامل دو مولفه رفتار و عملکرد می باشد که براساس یافته های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفتند.

معیارها و شاخص های موثر در الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان کدامند؟

میانگین و انحراف معیار شاخص های مولفه رفتار

جدول ۵ میانگین و انحراف معیار شاخص های مولفه رفتار در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی از نظر نمونه مورد مطالعه

شاخص های مولفه رفتار	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری	۴/۳۳	۰/۶۹۹
صداقت	۴/۴۵	۰/۶۴۲
شهامت و شجاعت	۴/۲۲	۰/۷۶۵
تعهد و صمیمیت	۴/۳۲	۰/۶۸۷
صبر و پایداری	۴/۳۲	۰/۶۵۹
اعتماد به نفس	۴/۳۱	۰/۶۸۰

شاخص های مولفه رفتار	میانگین	انحراف معیار
اخلاق	۴/۳۲	۰/۶۹۸
ارتباطات	۴/۲۷	۰/۶۵۵
انعطاف پذیری	۴/۱۷	۰/۷۱۲
نظم و انضباط	۴/۲	۰/۷۶۱
ادب و احترام	۴/۳۶	۰/۶۹۰

براساس جدول ۵ در بین شاخص های مولفه رفتار در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی مطلوب، بیشترین میانگین ($\mu=4/45$) مربوط به شاخص صداقت بوده و کمترین میانگین مربوط به شاخص انعطاف-پذیری می باشد. همچنین یافته ها نشان می دهد که تمامی شاخص های مولفه رفتار در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی مطلوب دارای میانگین بالای ۴ می باشند.

میانگین و انحراف معیار شاخص های مولفه عملکرد در وضعیت

جدول ۶ میانگین و انحراف معیار شاخص های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی مطلوب از نظر نمونه مورد مطالعه

شاخص های مولفه عملکرد	میانگین	انحراف معیار
رهبری	۴/۳۵	۰/۶۴۶
خلاقیت و نوآوری	۴/۲۸	۰/۶۲۲
آموزش	۴/۳۵	۰/۶۶۸
مدیریت در امور	۴/۳۱	۰/۶۹۱
برنامه ریزی	۴/۳۱	۰/۶۹۷
قدرت حل مسئله و تصمیم گیری	۴/۲۵	۰/۶۹۹
رشد و توسعه	۴/۳	۰/۶۹۶
کمیت وظایف انجام شده	۴/۱۲	۰/۷۲۵
کیفیت وظایف انجام شده	۴/۳۸	۰/۶۹۰

براساس جدول ۶ در بین شاخص های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی مطلوب، بیشترین میانگین ($\mu=4/38$) مربوط به شاخص کیفیت وظایف انجام شده بوده و کمترین میانگین مربوط به شاخص کمیت وظایف انجام شده می باشد. همچنین یافته ها نشان می دهد که تمامی شاخص های مولفه عملکرد در مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی مطلوب دارای میانگین بالای ۴ می باشند.

سؤال چهارم تحقیق: وزن مولفه‌ها و شاخص‌های کلیدی در الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویای محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چیست؟

با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سطح دوم وزن مولفه‌ها و شاخص‌های کلیدی در الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویای محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان به شرح زیر می‌باشد:

وزن شاخص‌های مولفه رفتار

جدول ۷ وزن شاخص‌های مولفه رفتار براساس بارهای عاملی سطح دوم

ردیف	شاخص‌های رفتار	بار عاملی	رتبه در مدل
۱	شهامت و شجاعت	۰/۷۴۷	۱
۲	اخلاق	۰/۷۰۷	۲
۳	تعهد و صمیمیت	۰/۶۷۷	۳
۴	مسئولیت‌پذیری	۰/۶۴۴	۴
۵	صداقت	۰/۶۲۹	۵
۶	نظم و انضباط	۰/۶۲۵	۶
۷	ادب و احترام	۰/۶۰۹	۷
۸	ارتباطات	۰/۵۸۲	۸
۹	صبر و پایداری	۰/۵۶۹	۹
۱۰	انعطاف‌پذیری	۰/۵۶۶	۱۰
۱۱	اعتماد به نفس	۰/۵۲۷	۱۱

جدول ۷ وزن شاخص‌های مولفه رفتار را براساس بارهای عاملی سطح دوم نشان می‌دهد. شاخص‌های شجاعت و شجاعت بالاترین وزن را در ایجاد مولفه رفتار در وضعیت مطلوب داشته است. شاخص‌های اخلاق، تعهد و صمیمیت، مسئولیت‌پذیری، صداقت، نظم و انضباط، ادب و احترام، ارتباطات، صبر و پایداری و انعطاف‌پذیری رتبه‌های بعدی را داشته‌اند. کمترین سهم مربوط به شاخص اعتماد به نفس می‌باشد.

وزن شاخص های مولفه عملکرد

جدول ۸ وزن شاخص های مولفه عملکرد براساس بارهای عاملی سطح دوم

ردیف	شاخص های عملکرد	بار عاملی	رتبه در مدل
۱	مدیریت در امور	۰/۶۹۶	۱
۲	رهبری (فرماندهی)	۰/۶۶۲	۲
۳	برنامه ریزی	۰/۶۶۱	۳
۴	قدرت حل مسئله و تصمیم گیری	۰/۶۳۹	۴
۵	رشد و توسعه سازمانی	۰/۶۲۵	۵
۶	آموزش	۰/۶۱۵	۶
۷	خلاقیت و نوآوری	۰/۵۵۷	۷
۸	کمیت وظایف انجام شده	۰/۵۳۸	۸
۹	کیفیت وظایف انجام شده	۰/۵۰۶	۹

جدول ۸ وزن شاخص های مولفه عملکرد را براساس بارهای عاملی سطح دوم نشان می دهد. شاخص مدیریت در امور بالاترین وزن را در ایجاد مولفه عملکرد در وضعیت مطلوب داشته است. شاخص های رهبری، برنامه ریزی، قدرت حل مسئله و تصمیم گیری، رشد و توسعه، آموزش، خلاقیت و نوآوری، کمیت وظایف انجام شده، رتبه های بعدی را داشته اند. کمترین سهم مربوط به شاخص کیفیت وظایف انجام شده می باشد.

سؤال اصلی تحقیق: الگوی مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان چیست؟

بر اساس یافته های حاصل از مدل تحلیل عاملی تأییدی سطح اول و دوم که در پاسخ سؤال های سوم و چهارم عنوان شد، الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی شامل دو مولفه رفتار و عملکرد بوده که مولفه رفتار در برگیرنده ۱۱ شاخص شامل مسئولیت پذیری، صداقت، شهامت و شجاعت، تعهد و صمیمیت، صبر و پایداری، اعتماد به نفس، اخلاق، ارتباطات، انعطاف پذیری، نظم و انضباط و شاخص ادب و احترام و مولفه عملکرد در برگیرنده ۹ شاخص شامل رهبری، خلاقیت و نوآوری، آموزش، مدیریت در امور، برنامه ریزی، قدرت حل مسئله و تصمیم گیری، رشد و توسعه، کمیت وظایف انجام شده و کیفیت وظایف انجام شده می باشد که الگوی قید شده مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه گیری و بحث

با توجه به یافته های حاصل از این تحقیق، الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان در دو مولفه رفتار و عملکرد و ۲۰ شاخص (۱۱ شاخص رفتار و ۹ شاخص عملکرد) ارائه گردید. براساس نتایج تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور می توان یافته های حاصل از این تحقیق را با آنها مقایسه کرد. براساس تحقیقات انجام شده (جدول ۲-۱۰) پژوهشی با عنوان الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد کارکنان

و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی توسط یادگاری در سال ۸۷ انجام گردید. الگوی ارائه شده شامل ۶ معیار و ۳۰ شاخص می‌باشد. در این تحقیق مولفه روابط انسانی به عنوان مهمترین مولفه شناخته شد و مولفه توسعه حرفه‌ای به عنوان کم اهمیت‌ترین مولفه شناخته شد. در پژوهش دیگری با عنوان طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد مدیران در پلیس پیشگیری که توسط علیرضا جزینی در سال ۱۳۹۰ انجام گردید، شامل دو بعد (رفتاری و نتایج عملکردی) و ۱۰ معیار و ۴۴ شاخص می‌باشد که مولفه سرمایه انسانی به عنوان مهمترین مولفه و مولفه انسان محوری کم اهمیت‌ترین مولفه و شاخص‌های تعهد و شایستگی مهارتی بعنوان مهمترین شاخص‌ها و شاخص‌های انگیزش و کیفیت خدمات بعنوان کم اهمیت‌ترین شاخص‌ها شناخته شدند. همچنین تحقیقی با عنوان طراحی مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان مبتنی بر الگوهای مدیریت عملکرد توسط سقاپور در سال ۱۳۸۹ انجام گردید. مدل ارائه شده دارای ۹ بعد، ۲۵ مولفه و ۷۶ شاخص می‌باشد. مهمترین مولفه‌ها شامل تلاش فرد در ارتباط با مشتریان سازمان، میزان دستیابی به اهداف شغلی، تحقق اهداف، مدیریت فرآیند مالی، دستیابی به نتایج و مسئولیت اجتماعی می‌باشند. در پژوهش دیگری با عنوان عوامل موثر بر ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی بازرسی کل کشور توسط ماندنی تونکه نژاد در سال ۱۳۹۰ انجام گردید. در این پروژه مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان بازرسی کل کشور ارائه گردید. این مدل شامل سه بعد (صفات، رفتار و نتایج)، ۲۳ معیار و ۱۰۰ شاخص می‌باشد. معیارهای این مدل شامل: صبر پایداری، مسئولیت-پذیری، شهامت، عدالت، امانت‌داری، صداقت، تعهد، برنامه‌ریزی، مدیریت تغییر، رهبری، مدیریت منابع، ارتباطات، ادراک، خلاقیت و نوآوری، رشد و توسعه، کار تیمی و مشارکت پذیری، نگرش سیستمی، دانش قوانین و مقررات عام، دانش قوانین و مقررات خاص، دانش کار ستادی، قدرت حل مسئله، کمیت نتایج، کیفیت نتایج می‌باشد. همچنین تحقیقی با عنوان طراحی مدل ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان براساس مدل شایستگی با رویکرد منطق فازی و AHP توسط محمد کسائی در سال ۱۳۹۰ انجام گردید. در این تحقیق مدل ارائه شده شامل ۴ معیار (خروجی کار، دانش، مهارت و فوق برنامه) و ۱۴ شاخص (اثربخشی، کمیت، کیفیت، وقت شناسی، دانش عمومی، دانش تخصصی، مهارت فنی، مهارت بین فردی، مهارت مدیریتی، مهارت شغلی، مهارت زمینه‌ای، مهارت اداری و انجام فعالیت‌های خارج از وظایف که برای سازمان می‌باشد).

با توجه به نتایج تحقیقات فوق و یافته‌های حاصل از این تحقیق می‌توان گفت که برخی از مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان با مولفه‌ها و شاخص‌های سایر الگوهای ارائه شده در سایر سازمان‌ها همخوانی دارد و مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی پویش محیطی شرکت توزیع نیروی برق استان خوزستان در سایر الگوها و تحقیقات نیز تأیید شده‌اند و تنها تفاوت موجود وزن شاخص‌های تأیید شده در این الگو می‌باشد که در سایر تحقیقات انجام شده، مولفه‌ها و شاخص‌ها از اهمیت متفاوتی برخوردار می‌باشند که دلیل مربوط به نوع سازمان یا جامعه مورد تحقیق می‌باشد.

منابع

- اکبری فوتمی، س. (۱۳۹۹). **تاثیر انجام وظایف مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش سرمایه های اجتماعی (مطالعه موردی: جهاد کشاورزی استان البرز)**، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
۱. امامقلی زاده، س. فلاح پور، ف؛ و رنجبر کوچکسرائی، ک. (۱۳۹۶). **بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای در اداره راه و ترابری ساری**، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره چهارم، شماره سوم، تابستان ۱۳۹۶، ۴۰۵-۴۲۸.
۲. اسکات، ر. میرزایی اهرنجانی، ح. (۱۳۹۳)، **«سازمان ها: سیستم های عقلایی، طبیعی و باز»**، چاپ سوم، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
۳. احمدی، پ. خدادادحسینی، س؛ و مشایخ حسینی، ل. (۱۳۹۵). **ارزیابی عملکرد بر اساس شاخص های مدل تعالی سازمانی EFQM مورد مطالعه ایران خودرو مازندران**، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی
۴. فرد، ت. (۱۳۹۰). **رفتار سازمانی**، ترجمه دکتر علامعلی سرمه، چاپ اول، تهران، موسسه بانکداری ایران بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تابستان صفحه ۳۵۸
۵. علی نایلی، م. (۱۳۹۰). **انگیزش در سازمانها**، چاپ اهواز دانشگاه شهید چمران سال، ص ۲۲.
۶. حقیقی، ک. (۱۳۷۸). **روانشناسی برای کار و مدیریت**، تهران، انتشارات سایه نما.
۷. حاجی شریف، م. (۱۳۹۱). **ارزیابی مدیریت نیروی انسانی** - چاپ اول، آبیگ، واحد آموزشی مجتمع صنعتی سیمان آبیگ، ص ۱۵.
۸. فری، م. (۱۳۸۸). **برنامه ریزی و سازماندهی**، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان جلد دوم، چاپ اول، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی، ص ۸۳۳
۹. ادیلی، ی. (۱۳۹۲). **روشنه های ارزیابی در بخشهای دولتی و غیر دولتی ایران**، چاپ اول، تهران انتشارات بعثت بهار، ص ۲۲.
۱۰. پرهیزکار، ک. (۱۳۹۰). **اصول و مبانی علمی طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل**، چاپ اول، تهران چاپخانه باستان، ص ۲۳۲.
۱۱. مهریاری، ح. (۱۳۸۸). **نظام ارزشیابی کمی و کیفی کارکنان و مدیران تدبیر**، سال هفتم شماره ۲۷ آبان، ص ۲۳۴
۱۲. دعایی، ح. (۱۳۹۱). **مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)**، چاپ اول مشهد انتشارات دانشگاه فردوسی، ص ۲۰۱
۱۳. سعادت، ا. (۱۳۸۸). **مدیریت منابع انسانی**، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت، ص ۲۱۴

۱۴. خلود، ح. (۱۳۵۴). *ارزشیابی برنامه های آموزش*، مجله مدیریت امروز، شماره اول و دوم، دوره ششم.
۱۵. صفوی، ا. (۱۳۶۴). *نظرات معاصر درباره ارزشیابی از برنامه*، فصلنامه تعلیم و تربیت شمار ۲ و ۳ سال اول، ص ۶۵
۱۶. کایامنش، ع. (۱۳۶۷). *آشنایی با الگوی ارزشیابی Cipp*، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان، ص ۹۱-۸۲
۱۷. مهدویان، ا. (۱۳۹۰). *ارزشیابی عملکرد شایستگی مبتنی بر کار و رفتار مدیران*، فصلنامه مدیریت دولتی انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۷ زمستان، ص ۲۲
۱۸. علوی، ا. (۱۳۸۸). *ارزشیابی عملکرد کارکنان، نظریه ها، اصول*، روشهای ارزشیابی، فصلنامه مدیریت دولتی شماره ۱ پائیز، صص ۳۲-۴۷
۱۹. ملائی، ر؛ و قجاوند، ا. (۱۳۹۵). *اهمیت ارزیابی عملکرد نیروهای برونسپار در سازمانهای آموزشی*، همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران
۲۰. همایون، ه. رضایی فرد، ا. محمدی، ع. (۱۳۹۵). *رتبه بندی شاخص های ارزیابی عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: بانک های دولتی فسا)*، همایش پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران
۲۱. حیدری، م. قربانی دولت آبادی، م. (۱۳۹۵). *ارزیابی عملکرد دانشگاه ها با استفاده از مدل کارت امتیازی متوازن*، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی
۲۲. بنیادی نایینی، ع؛ و چیدری، ع. (۱۳۹۵). *نیاز به پویش محیطی در مدیریت سازمان ها*، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد مقاومتی، اهر.
۲۳. تکه ئی، ع؛ و ظفری، س. (۱۳۹۹). *چالش های ارزیابی عملکرد کارکنان*، کنفرانس بین المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، کرج.
۲۴. حمیدی زاده، ع. (۱۳۹۷). *واکاوی افول سرمایه اجتماعی در ایران*، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره پنجم، شماره دو، بهار، صص ۹۱-۱۰۹.
۲۵. رئیس، ف. (۱۳۹۹). *ارائه چارچوب عملی ارزیابی عملکرد کارکنان*، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.
۲۶. زارع شاه آبادی، ا. اسلامی، ب. (۱۳۹۸). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان شهر یزد*، فصلنامه خانواده و پژوهش، دوره شانزدهم، شماره یک، زمستان، صص ۸۳-۱۰۰.
۲۷. کریم خانی، ز؛ و محمدپور، س؛ و حسینی، ا. (۱۳۹۶). *مطالعه پویش محیطی در گردآوری و استفاده از اطلاعات جهت تصمیم گیری توسط مدیران کتابخانه های تخصصی استان آذربایجان غربی*، همایش کتابخانه های تخصصی: مسائل، رویکردها و فرصت ها، اهواز.

۲۸. کشاورزی، ف. (۱۳۹۹). **شناسایی عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی**، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی، تهران.

۲۹. عباس زاده، م. بوداقي، ع. حسن پور، م. حسینی، ص. (۱۳۹۴). **تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی**، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۴۵، ۳-۱۷۴.

۳۰. قاسمی، م. نجفی، ع. (۱۳۹۳). **افزایش توسعه و اثربخشی سازمانها**، روزنامه ایران، شماره ۳۷۲۹.

۳۱. محمدرحیمی لاهرودی، ع. (۱۳۹۸). **مطالعه و بررسی عوامل موثر بر کارکرد بهینه مدیریت منابع انسانی سازمان به نقش میانجی سرمایه اجتماعی مطالعه موردی: شهرداری تهران**، دومین همایش ملی مدیریت منابع طبیعی با محوریت آب، سیل و محیط زیست، گنبد کاووس.

۳۲. نظری، غ؛ و تقی زاده هرات، ع؛ و سیم خواه، م. (۱۳۹۹). **معین سازی تأثیر پذیری و تأثیرگذاری معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری تهران**، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

۳۳. وکیل زند، م. (۱۳۹۲). **مشکلات ارزیابی کارکنان در سازمانها**، پایگاه مقالات علمی مدیریت

منابع غیرفارسی

1. Albright, K. (2014). " *Environmental Monitoring: Radar for Success, Information Management* ", School of Information Sciences at the University of Tennessee, Knoxville. The Information Management Journal Vol. 38, No.3, pp. 38-45.
2. Amin, M. Hossain, M. Islam, M. (2015). *Evaluating the Effectiveness of Weighted Checklist Method as a Tool of Employee Performance Appraisal: Evidence from Prime Bank Limited*. Stamford Journal of Business Studies.
3. Adema, L. & Wesley, S. (2011) " *Environmental scanning the future of event design* ", International Journal of Hospitality Management, Vol. 29, pp.199-207.
4. Alston, Oran. (2010). *Management Information Systems (MIS) Program*, College of Business and Economics West Virginia University.
5. Clark, A. O. & Olumese, H. A. (2013). *Effective supervision as a challenge in technical and vocational education delivery: Ensuring quality teaching/ learning environment and feedback mechanism*. Basic Research Journal of Education Research and Review, 2(1): 6-15.
6. Cooper, D.G.T. (2007). " *University Spin off Firms and High Growth Firms in Canada* ", APEC SME Innovation Briefing, No.3 (June).
7. Foray, D. & Lundvall, B. (2009). " *The Knowledge-Based Economy: From the Economics of Knowledge to the Learning Economy* ", In Employment and Growth in the Knowledge-Based Economy, OECD 11-32.
8. García-Aracil, A. & Van der Velden, R. (2008). " *Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs* ". Higher Education, Vol. 55, No. 2.
9. Hamblin, A. C. (1974). *Evaluation and control of training*. Maidenhead: McGraw-Hill.
10. Hatisaru, V. & Küçükturan, A. G. (2009). *Vocational and technical education problem-based learning exercise: Sample scenario*. Procedia Social and Behavioral Sciences, 1: 2151-2155.

11. Hernández-Pina, F. Monroy, F. (2015). *A preliminary study of teachers' perception of core competencies for undergraduate students*, *Psicología Educativa* 21 (2015) 11-16.
12. Hodges D. & Burchell, N. (2003). "*Business Graduate Competencies: Employers' Views on Importance and Performance*". *Asia- Pacific Journal of Cooperative Education*, Vol. 4, No. 2.
13. Hoffmann, T. (1999). "*The Meanings of Competency*". *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23, No. 6.
14. Hua, X. H. & Hua, W. Y. (2009). *Training system design for middle-level manager in coal enterprises based on post competency model*. *Journal of Procedia Earth and Planetary Science*, 1, 1764-1771.
15. Jackson, D. Chapman, E. (2012). "*Empirically Derived Competency Profiles for Australian Business Graduates and their Implications for Industry and Business Schools*". *The International Journal of Management Education*; Vol. 10, No. 2.
16. McMahon, W. (2011). *The Impact of Human Capital on Non-Market Outcomes and Feedbacks on Economic Development*.
17. Mehta, A. (2007). *C-Higher education management system*, New Delhi, ACM/HE-MIS/Sept 14.
18. Minghat, A. D. & Yasin, R. M. (2010). *A sustainable framework for technical and vocational education in Malaysia*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9:1233-1237.
19. Mohammadi, M. Naseri Jahromi, R. Moeini Shahraki, H. (2012). *An Evaluation of Curriculum External Effectiveness of Project Management Course of Shiraz Electronic Industrial Company's College Based On the Eye of Competence Model*. *Iranian Journal of Engineering Education*, Vol. 14, No.53, pp. 68-70.
20. Plonka, F.S. (2008). "*Developing a Lean and Agile Work Force*", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 7(1), P.11-20.
21. Pollard, C. (2010). *UN Competency Development-A Practical Guide*. United Nations.
22. Powell, M. (2006). *Rethinking Education management information systems: lessons from and options for less developed countries*, working paper, Edited by: Michael Trucano.
23. Saner, R. (2001). *Competitive Advantage & Quality of Human Resources*, Centre for Socio -Economic Development, Geneva, p4.
24. Sharp, R. (2012). "*Agile University: Building the Innovation and Improvement for a Better Student Experience*", Higher Education SEMINAR, Thursday 15th March. elementaleadership.co.uk.
25. Srisakda, B. Sujiva, S. Pasiphol, S. (2016), *Development of indicators of learner's key competencies based on the basic education core curriculum*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 217 (2016) 239 – 248.
26. Wako, T.N & NESIS/UNESCO. (2003). *Education management information systems (EMIS)*.
27. Yeh C.H. Deng, H. (2004). "*A Practical Approach to Fuzzy Utilities Comparison in Fuzzy Multi-Criteria Analysis*", *International Journal of Approximate Reasoning*, 35 (2), pp: 179-194.
28. Cappiello, G. Giordani, F. Visentin, M. (2020). *Social capital and its effect on networked firm innovation and competitiveness*. *Industrial Marketing Management*. *Industrial Marketing Management* Volume 89, August 2020, Pages 422-430
29. Choo, C. W. (2013), *Environmental Scanning: Acquisition and Use of Information by Chief Executive Officers in the Canadian Telecommunications Industry*, (Doctoral dissertation, University of Toronto)

30. Perera, K. & Weerakkody, W. (2018). *The Impact of Human Capital and Social Capital on Employee Performance: A Study of Employees in Small Scale Industry Enterprises in Western Province of Sri Lanka*. Kelaniya Journal of Human Resource Management. 13. 38. 10.4038/kjhrm.v13i1.48.
31. Frederiksen, A. Lange, F. (2016). *Subjective Performance evaluation and employee careers*.
32. Nusari, M. (2018). "The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance." International Journal of Management and Human Science (IJMHS) 2.3 (2018): 15-26.
33. Tipu, S. A. A. & Fantazy, K. (2018). *Exploring the relationships of strategic entrepreneurship and social capital to sustainable supply chain management and organizational performance*. International Journal of Productivity and Performance Management.
34. Kusuma, A. & Lestari, H. & Usman, O. (2019). *Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment*, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. SSRN Electronic Journal.]10.2139/ssrn.3311306.
35. Ortiz, B. Donate, M. J. & Guadamillas, F. (2018). *Inter-organizational social capital as an antecedent of a firm's knowledge identification capability and external knowledge acquisition*. Journal of Knowledge Management.
36. Zahid Iqbal, M. Saeed, A. Pawan, B. (2019). *Effectiveness of performance appraisal: Evidence on the utilization criteria*, Journal of Business Research, Volume 101, August 2019, Pages 285-299.
37. Zhou, D. Liu, T. Wang, Q. (2020) *How Social Capital Affects Environmental Performance in China*. Front. Energy Res. 7:160. doi: 10.3389/fenrg.2019.00160

Identifying and prioritizing the effective factors on employee performance evaluation and social capital with the mediating role of

environmental monitoring in Khuzestan Electricity Distribution Company

Parvin Darvishi ^{*1}

Date of Receipt: 2021/08/01 Date of Issue: 2021/09/20

Abstract

Performance management is a new approach in strategic human resource management and includes a series of methods that pursue the goals of strategic management of the organization in the form of employee performance through the human resource management system. Evaluation is a tool that helps organizations and employees meet these needs. If this tool is well designed and used properly, it will be a suitable tool for encouraging, training and improving and sometimes correcting employees. Environment in Khuzestan province electricity distribution company. The research method in terms of results in the first phase is a developmental research and in the second phase is an applied research. The statistical population of this study includes all experts in two categories, including management experts and expert experts familiar with the topic of performance appraisal. In the current research, the number of selected samples is equal to 20 interviews. In the quantitative part of the statistical population of this research, the employees of Khuzestan Power Distribution Company are 640 people. Also, the sampling method of this research was done in the survey section by random sampling method. This process eventually led to the production of 240 completed questionnaires. The method of analysis is Delphi qualitative part and Lisrel quantitative part. The results showed that the factors evaluating the performance of employees and social capital with the mediating role of environmental scan of employees of Khuzestan Power Distribution Company include two components of behavior and performance.

Keywords

Employee performance evaluation, social capital, mediating the role of environmental scanning, Khuzestan Power Distribution Company

1. Graduated from Public Administration, Islamic Azad University, Shushtar Branch, Shushtar, Iran.