

مدل ارزیابی عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور

مهدی سرمدی

کارشناس ارشد مدیریت پروژه و ساخت دانشگاه تهران

چکیده

هدف کلی پژوهش مدل ارزیابی عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به روش میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه ارزیاب عملکرد سازمانی یا کارکنان با سابقه بالای ده سال بودند که تعداد کل آن‌ها ۳۶۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۸۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه ارزیابی عملکرد حمیدی (۱۳۹۱) بوده که بر اساس تحقیق حاضر بر اساس نیاز ارزیابان تغییر داده شد و پنج عامل مهارت‌های فنی، اجرایی، ویژه، ارتباطی و سوابق فنی در مقیاس ۵ لیکرتی بود که روایی پرسشنامه توسط متخصصان (۱۰ نفر) مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع شد. این مقدار بر اساس داده‌های حاصل از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه $\alpha = 0.87$ می‌باشد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه بود و روایی سازه نیز تأیید گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف، از آماری t تک گروهی، در نرم‌افزار SPSS 22 تأیید گردید. یافته‌ها بیانگر نقش معنادار مهارت‌های فنی، اجرایی، ویژه، ارتباطی و سوابق فنی بوده است و پیشنهاد می‌شود مشابه این تحقیق برای ارزیابی عملکرد سایر سازمان‌های داده بنیان صورت بگیرد.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی عملکرد، مدل، شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور.

۱- مقدمه

در ابتدای هزاره سوم، جهان بازاریابی، در حال تجربه دوران جدید و تازه‌ای است (لوچمن، ۲۰۲۱) تحولات سریع و گسترده در تمامی ابعاد بازاریابی و منابع انسانی را مورد توجه قرار داده است (حسن زاده، ۱۳۸۴). تحولات صورت گرفته در مفهوم عملکرد در دهه اخیر، همه سازمان‌ها و کلیه کسب و کارها را به سمت عملکرد بهینه سوق داده است (مرادی، ۲۰۱۹) چنان که افزایش رقابت برای کسب موفقیت میان سازمان‌ها موجب شده است سازمان‌ها ارزش بیشتری برای خود قائل شوند و به دنبال ارزش گذاری برای خود باشند تا بتوانند خودشان را نسبت به رقبایشان متفاوت جلوه دهند (رحمان، ۲۰۱۷). امروزه منابع انسانی سازمان‌ها، از مهم‌ترین دارایی و سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود. همچنین منبعی برای کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان خواهند بود. از طرفی جذب استعدادها و واجد شرایط در برخی از حوزه‌ها کاری به شدت کاهش یافته است (نافن، ۲۰۱۸) کارکنان و امور مربوط به آنان در موفقیت سازمان‌های خدماتی نقش حیاتی دارند (روستا و همکاران، ۱۳۹۲) شاید یکی از با اهمیت‌ترین دلایل توجه به این موضوع دستیابی سازمان‌ها به منابع انسانی بالا و دارای استعداد مهم بودن عملکرد بالا در بازار کار رقابتی باشد که الزاماً با استراتژی‌های کارمندیابی عادی جذب یک سازمان نمی‌شوند. (دایو، ۲۰۰۸) سازمان‌های داده بنیان با هدف اطمینان از جلب متقاضیان شایسته و حفظ استعدادها درون سازمانی، در مقابل رقبایش، متمایز سازد لازم است سازمان‌ها همان گونه که برای خدمات خود نمونه رفتار بهینه ارائه می‌نمایند (رحیم نیا، ۱۳۹۲) امروزه در طول زمان، برای تمایز انسان‌ها و سازمان‌ها به کار رفته است، انتخاب و حفظ افراد شایسته در راستای افزایش، به مثابه راهبرد بلندمدت برای مدیریت آگاهی و ادراک کارکنان بالفعل و بالقوه و ذی نفعان تعریف شده است که شامل تجارب مستقیم و غیرمستقیم ارتباط با سازمان می‌شود (کول، ۲۰۱۱) اهمیت انتخاب ارزیاب متخصص گرچه این امر کاری بس دشوار و طاقت فرساست اما از مهم‌ترین راه‌هایی است که برای رشد سازمان‌های داده بنیان، ارزش ایجاد می‌کند. (روستا، ۱۳۹۲) قضاوت، ارزیابی، شغلی پرهیجان و در هر سطحی استرس‌زا است که سبب پیامدهای نامناسب شود (رمضانی، ۱۳۹۱) همچنین شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور همواره به خوش نامی خود جذب کننده جوانان و گروه‌های بسیاری بوده است که هم به ساختن سازمان می‌پردازد (هدهدی، ۱۳۹۲) شرکت‌های داده بنیان تغییر دهند کل جامعه و هدایت گر کشور به سوی رشد و شکوفایی می‌باشند؛ بنابراین، شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور دارای نقش رقابتی است که با نقش استراتژیک خود به‌عنوان یک منبع با ارزش است. درک بهتر سازمان از اهمیت منابع انسانی منجر به ارزش ویژه رقابتی و مشتریان وفاداری خواهد شد. (کو، ۲۰۱۲)

حسینی و همکاران (۲۰۲۲) کارکنان کتابخانه عمومی را شامل: شخصیتی، مدیریت عملکرد، کارگروهی، تعهد و ارزش‌های اخلاقی نسبت به سازمان، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت دانش و اطلاعات، طراحی محصول و خدمات مبتنی بر نیاز مشتری، شهروندی سازمانی و درنهایت مهارت‌های ادراکی دانست.

رحمان (۲۰۱۷) بررسی نمود که ارزیابی برنامه‌های استراتژیکی و موثر بر عملکرد سازمانی مهم است. پرکار و همکارانش (۱۳۹۴) هم به بررسی وضعیت مدیریت کیفیت جامع پرداختند که یافته‌های تحقیق نشان داد که وضعیت مدیریت کیفیت جامع در سطح مطلوبی قرار دارد ولی ابعاد مدیریت کیفیت از منظر میزان به کارگیری اولویت معناداری مشاهده نگردید.

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات جوانان استان‌های کشور، از دیدگاه صاحب‌نظران با استفاده از مدل AHP بود بر اساس نتایج بودجه با ارزش عددی (۰/۶۷۷۲۵) و توسعه زیر ساخت‌ها با ارزش (۰/۵۳۹۲۱)، به ترتیب در میان شاخص‌های ورودی و خروجی، اولویت اول را به خود اختصاص دادند. به طور کلی، با توجه به نتایج به مدیران ادارات توصیه می‌گردد در راستای بهبود ظرفیت عملکردی سازمان، استفاده بهینه از بودجه و بویژه بودجه عمرانی، با هدف توسعه زیرساخت‌های را مورد توجه قرار دهند؛ بنابراین در این تحقیق ما بدنال پاسخگویی به این سوال هستیم که اولویت بندی عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور چگونه است؟

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. همچنین از لحاظ زمان حال نگر است. بعلاوه بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها نیز در این پژوهش هم از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان با سابقه ۵ سال به بالا و ارزیابان شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور می‌باشند؛ و با توجه به اینکه توان دسترسی به تمام اعضای جامعه امکان‌پذیر بوده و می‌توان فهرستی از تمامی اعضای جامعه آماری تهیه نمود، از این رو جامعه این تحقیق در حیطه جوامع محدود جای می‌گیرد و حجم جامعه برابر با ۳۶۰ نفر و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۵ نفر می‌باشد.

برای گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی استفاده شده است.

۱- روش‌های کتابخانه‌ای: برای گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای استفاده شده است

۲- روش‌های میدانی: برای گردآوری داده‌های اولیه و اطلاعات جهت تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش پرسشنامه استفاده شده است. همچنین ابزار گردآوری داده‌ها و سنجش متغیرها در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از پرسشنامه استفاده گردیده است.

متغیرها شامل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های توان ویژه، مهارت‌های توان فنی، سوابق فنی و مهارت اجرایی که برای بررسی پایایی باکمک آلفا کرونباخ ۱۵ نفر برای بررسی پایایی انتخاب شد و محاسبات زیر بیانگر میزان مطلوب پایایی ۰/۸۷ بوده است و نشانگر مطلوب بودن ابزار است. از روش‌های آماری استنباطی شامل آزمون آزمون کالموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و تی تک گروهی و فرید من برای ارزیابی ابعاد عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور کشور انجام شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است

۳- یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با استفاده از جداول فراوانی و در زیر ارائه گردیده‌اند:

جدول (۱): توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
کمتر از 40 سال	۴۷	۲۵/۴۰۵	۲۵/۴۰۵
41 تا 50 سال	۷۶	۴۱/۰۸۲	۶۶/۴۸۷
51 تا 60 سال	۴۲	۲۲/۷۰۳	۸۹/۱۹۰
بالاتر از 60 سال	۲۰	۱۰/۸۱۰	۱۰۰
کل	۱۸۵	۱۰۰	

مقادیر جدول ۱ بیانگر این است سن ۲۵/۴۰۵ درصد از نمونه آماری پژوهش کمتر از 40 سال، ۴۱/۰۸۲ درصد بین 41 تا 50 سال، ۲۲/۷۰۳ درصد بین 51 تا 60 سال و ۱۰/۸۱۰ درصد بالاتر از 60 سال است، بنابراین افراد بین 41 تا 50 سال درصد بیشتر و افراد بالاتر از 60 سال درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول (۲): توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب سابقه

سابقه داوری	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
کمتر از ۵ سال	۵۶	۳۰/۲۷۰	۳۰/۲۷۰
۶ تا ۱۰ سال	۴۲	۲۲/۷۰۳	۵۲/۹۷۳
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۸	۲۰/۵۴۱	۷۳/۵۱۴
۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۱۶/۲۱۶	۸۹/۷۳۰
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۹	۱۰/۲۷۰	۱۰۰
کل	۱۸۵	۱۰۰	

مقادیر جدول ۲ بیانگر این است که ۳۰/۲۷۰ درصد از نمونه آماری پژوهش کمتر از ۵ سال سابقه دارند، ۲۲/۷۰۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰/۵۴۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶/۲۱۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۰/۲۷۰ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه دارند، بنابراین افراد دارای سابقه کمتر از ۵ سال درصد بیشتر و افراد دارای سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال درصد کمتری از نمونه آماری پژوهش را تشکیل داده‌اند.

اولویت‌بندی ابعاد ارزیابی عملکرد کارکنان و ارزیابان شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن‌آور چگونه است؟

جدول (۳): اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد

رتبه	میانگین	موانع	۱۸۵	تعداد نمونه
۴	۲/۸۹	مهارت فنی	۳۳/۳۸۴	خی دو
۳	۲/۸۳	مهارت اجرایی		
۱	۳/۳۵	مهارت ویژه	۴	درجه آزادی
۲	۳/۳۳	مهارت ارتباطی		
۵	۲/۶۰	سوابق فنی	۰/۰۰۰	Sig

با توجه به نتایج جدول ۳ و آزمون فریدمن، سطح معناداری بدست آمده کمتر از ۰/۰۱ می باشد، بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت بین میانگین رتبه ابعاد ارزیابی عملکرد کارکنان و ارزیابان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج این آزمون نشان می دهد که مهارت ویژه با میانگین (۳/۳۵) در رتبه اول و بعد از آن به ترتیب مهارت ارتباطی یا میانگین (۳/۳۳)، مهارت اجرایی با میانگین (۲/۸۳)، مهارت فنی با میانگین (۲/۸۹) و سوابق فنی با میانگین (۲/۶۰) قرار دارند.

۴- بحث و نتیجه گیری

بر اساس تحقیقات گذشته اولویت بندی بین عوامل وجود دارد چنان که رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به مقایسه شاخصهای ارزیابی عملکرد کارکنان از دیدگاه کارشناسان که نتیجه تحلیل عاملی نشان داد که شاخص های ارزیابی عملکرد را میتوان در هشت عامل رفتارهای کاری وفنی، آموزش و رشد کارکنان، عملکرد فردی، روابط عمومی، امور مالی، که به توجه به کارکنان و منابع انسانی با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ طبقه بندی شد. حسینی و همکاران (۲۰۲۲) ویژگی های شخصیتی و ارزش های اخلاقی نسبت به سازمان و مدیریت دانش را مهم ترین عوامل دانست. ضمنا از دیدگاه آزمودنیها، رفتارهای کاری وفنی، آموزش و رشد، عملکرد فردی و فنی مربی مهمترین ابعاد ارزیابی عملکرد بود. البته اولویت ابعاد رفتارهای کاری وفنی، آموزش و رشد کارکنان و روابط عمومی در سه گروه ارزیابان، کارکنان و کارشناسان معنی دار بود. همچنین سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) توجه به بهبود ظرفیت عملکردی سازمان، استفاده بهینه از بودجه و بویژه بودجه عمرانی، را در مهم ترین اولویت

ارزیابی مدیران دانست. کاستیلو (۲۰۱۷) هرم اولویت خود را اینگونه بیان نمود که مهمترین قسمت آن به سوابق مربیان، مهارت های فنی، مهارت های ویژه، مهارت های ارتباطی و داشتن رابطه خوب با دانش آموزان، مهارت های رهبری با افراد و قدرت انطباق با شرایط دشوار و ویژگی های خاص دانست. لذا با توجه به اولویت بالای عامل مهارت های ویژه ارزیابان که بر مبنای شایستگی های و کسب دانش و تخصص های خاص است که برای رشد و توسعه شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور ضروری است.

در واقع ارزیابان با ارزیابی منصفانه و رفتار عادلانه خود کسانی هستند که محیطی مناسب برای رشد کارکنان ایجاد می کنند تا آنها تکنیکها و تاکتیکهای لازم برای کسب ترقی و پیشرفت سازمان تلاش نمایند. یک محیط کاری منصفانه بر پایه ارزش های علمی و اخلاقی، اغلب محیطی اجتماعی می باشد جایی که داور به طور موثر بر هر یک از افراد تاثیر متقابل دارد. بنابراین، تدبیر و کاردانی ارزیابان در رشد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور می تواند در تاثیر گذاری بر آنها در ایجاد محیطی مناسب برای بسیار مفید و ارزشمند باشد (ایسک، ۲۰۱۸).

ایجاد روابط موثر و موفق در بین کارکنان کار چندان آسانی نیست بلکه فعالیتی متفکرانه است و بخصوص مستلزم مهارتهای میان فردی و کاردانی و تفکر ارزیابان و مدیران موفق است (لین، ۲۰۱۷). مدیران به طور مداوم تحت ارزیابی های محیط خارج سازمان هستند. بنابراین نه فقط عملکرد شغلی، بلکه انواع رفتارهای آنان همیشه تحت نظر و ارزیابی است. ارزیابی عملکرد به معنای شناسایی، سنجش و مدیریت عملکرد افراد در سازمانها و دادن بازخورد و هدایت آنها به عملکرد بهتر و بالاتر تعریف شده است. البته در رویکردهای سنتی ارزیابی، ارزیابی عملکرد داورانه و ارزیابی بر پایه قضاوت صحیح و امتیاز دهی مناسب قرار داشته است که با انتقادات بسیاری نیز روبه رو شد (لوچمن، ۲۰۲۱) ارزیابی شغلی و عملکرد آنان ابعاد متنوعی دارد و ارزیابی عادلانه از عملکرد ارزیابان باید بر اساس ابعاد تحقیق حاضر باشد؛ یعنی از لحاظ سوابق، مهارت ارتباطی، مهارت اجرایی، مهارت ویژه و مهارت فنی کاملا بررسی گردد. به طور کلی، ضعف عمده ارزیابی عملکرد به دشواری تعیین ابعاد عملکرد و شناسایی شاخصهای مناسب ارزیابی عملکرد آنان مربوط می شود. عملکرد کارکنان و مدیران بایستی بر اساس نرم و معیار ارزشیابی ضروری است چنان که منجر به تحقیق حاضر گردید تا با داشتن نرم و معیار استاندارد ارزیابی ها اصولی باشد. عوامل سوابق، مهارت ارتباطی، مهارت اجرایی، مهارت ویژه و مهارت فنی در مدل ارزیابی عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور نقش دارند؛ همچنین با استفاده از تعیین بارهای عاملی هر متغیر در ارزیابی شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور شناسایی و پیشنهاداتی برای مدیران تصمیم گیری ها می باشند. در نهایت متغیرهای اصلی تحقیق مهارت های اجرایی، مهارت های ارتباطی، مهارت های (توان) ویژه، مهارت های (توان) فنی، سوابق قابل توجه ویژه می باشند. لیکن بر اساس نظرات پاسخگویان به پرسشنامه تحقیق حاضر، مناسب است که این ارزیابی ها مورد بررسی بیشتر صورت بگیرد. جدا کردن بحث ارزیابی ابعاد ارزیابی موضوعی است که باید با احتیاط به آن نگریسته شود. لذا می توان از نتایج این طرح استنباط نمود که ارزیابی عملکرد شرکت داده بنیان ویراتک ماشین فن آور ارائه مقیاس اندازه گیری آنان می تواند در انتخاب و ابقای سازمان ورشد و توسعه کلیه شرکت های داده بنیان موثر باشد.

منابع

۱. پرکار، علی؛ حسن فهیم دوین و محمدرضا اسماعیل زاده، ۱۳۹۴، بررسی وضعیت مدیریت کیفیت فراگیر در فدراسیون ورزش های کاراته و کشتی کاراته ایران، اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین المللی چابهار.
۲. حسن زاده، مهرداد. (۱۳۸۴). بازاریابی ورزشی. انتشارات پرسمان.
۳. رحیم نیا، فریبرز، فاطمی، زهد (۱۳۹۱) بررسی نقش واسطه ارزش ویژه برند مبتنی بر مشتری در تأثیر ارتباط موفق با مشتری و تصویر برند در هتل های ۵ ستاره مشهد، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوبینسال دوم، شماره اول، شماره پیاپی ۴
۴. رضائی نژاد، رحیم (۱۳۹۱) بررسی عوامل استرس زا ملی داوران ی و بین المللی ورزش ایران، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، صص ۲۲۴-۲۰۷
۵. روستا، احمد (۱۳۹۲). مدیریت شناسه فراگیر، رویکردی نوین برای نیکنامی. ماهنامه گزیده مدیریت، شماره ۱۴۰
۶. سلیمانی دامنه، سلیمانی، سجادی سید احمد نژاد سلیمی، مهدی (۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد ادارات ورزش و جوانان استان های کشور، از دیدگاه صاحب نظران با استفاده از مدل AHP مقاله دوره ۶، شماره ۱ - شماره پیاپی ۱۰، تابستان ۱۳۹۶، صص ۶۵-۵۳
۷. هدهدی، بهزاد (۱۳۹۲) مبانی فرهنگی و تاریخی مرام کاراته و آیین جوانمردی، انتشارات کتاب همه
۸. یوسفی، بهرام، صفری، شیوا (۱۳۹۵) مقایسه ابعاد ارزش ویژه برند در بین مشتریان پوشاک ورزشی (مطالعه موردی : برند آدیداس مقاله ۱۳، دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵)
9. Castillo, Daniel, Yanci, Javier, Cámara, Jesús Impact of Official Matches on Soccer Referees' Power Performance, Journal of Human Kinetics volume 61/2018, 131-140 DOI: 10.1515/hukin-2017-0116 131 Section III – Sports Training
10. Davies, G. (2008), Employer Branding and its Influence on Managers, European Journal of Marketing, Vol. 42 Iss: 5/6, pp.667 – 681.
11. Hosseini, S. R., Sadeghi, T., & Askari, H. (2022). Identifying and prioritizing factors affecting the performance evaluation of public library employees. Modern research in performance evaluation, 1(1), 1- 21.
12. Isik, O., & Gumus, H. (2018). Evaluation of effective demographic variables in competition performances of Turkish wrestling referees. Journal of Human Sport and Exercise, 13(1), 60-71. doi:https://doi.org/10.14198/jhse.2018.131.07
13. Kapferer, J. N. (2008), The New Strategic Brand Management: Creating and Sustaining Brand Equity Long Term, 4th ed, London, England: Kongan Page.
14. Ko, E. Taylor, C. Sung, H. Lee, J. Wagner, U. Navarro, D. Wang, F. 2012. Global marketing segmentation usefulness in the sportswear industry. Journal of Business Research. 65: 1565-1575
15. Kollé, S. (2011). Alignment of Internally and Externally Aimed Employer Branding Efforts; A Case Study of the Novo Nordisk Employer Branding Programme 'life Changing Careers', Bachelor Thesis
16. Lohman, L. (2021). Evaluation of university teaching as sound performance appraisal. Studies in educational evaluation, 70, 101008. DOI: https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101008 Lori A. Livingston Susan Lesley

- ForbesSusan Lesley ForbesNicky PearsonShow all 5 authorsPaul Varia(2017) Sport officiating recruitment, development, and retention: A call to action DOI: 10.15203/CISS_2017.0,
17. Lynn L. RidingerKyungun KimKyungun KimStacy M WarnerStacy M WarnerJacob K. TingleJacob K. Tingle(۲۰۱۷) Development of the Referee Retention Scale, Journal of Sport Management 31(5):1-36
 18. Nafn nemanda (2018)Evaluation of the physical fitness of referees in Iceland A comparison between football and handball referees,Lokaverkefni í íþróttافرæði BSc, Tækni- og verkfræðideild
 19. Moradi, M., Vaisee, K., & Bahrami Nia, S. (2019). Evaluation of library performance in Razi University using the balanced scorecard model (BSC). Journal of academic librarianship and information research, 53(2), 32-51. Doi:. (In Persian). DOI: 10.22059/Jlib.2019.252983.1305
 20. Rehman, Muhammad Anees, how multiple strategic orientations affect the brand performance of b2b smes, university of oulu graduate school; university of oulu, oulu business school.

The performance evaluation model of Viratek Machine Fanavar data base company

Mahdi Sarmadi

MA in project management and construction, University of Tehran

Abstract

The general purpose of the research is the performance evaluation model of Viratek Mashinfanavar data base company. The current research is considered to be a field method in terms of applied purpose, in terms of descriptive-survey research method and in terms of data collection method. The statistical population of this research included all organizational performance evaluators or employees with more than ten years of experience, the total number of which is 360 people, using available sampling method, 185 people were selected as a sample. The questionnaire used in this research is the Hamidi Performance Evaluation Questionnaire (2013) which was changed based on the needs of the evaluators based on the present research and the five factors of technical, executive, special, communication and technical skills were on a 5-point Likert scale, and the validity of the questionnaire was confirmed by experts (10 people). To determine the reliability, the questionnaire was distributed among 30 people from the statistical population. This value is based on the data obtained through Cronbach's alpha for the questionnaire, $\alpha = 0.87$, which indicates the high reliability of the questionnaire and the construct validity has also been confirmed. For the inferential analysis of the findings and hypothesis testing, Kolmogorov Smirnov's statistical models, single-group t-statistics, were confirmed in 22Spss software. The findings indicated the significant role of technical, executive, special, communication and technical skills skills. And it is suggested to conduct similar research to evaluate the performance of other data-based organizations.

Keywords: Performance evaluation, model, data base company, Viratek Machine Fanavar.
