سیاست مدیریت عملکرد سازمان
براساس اموزش‌های اسلامی

* علی آقا پیروز

چکیده

مدیریت عملکرد سازمان، نشان‌دهنده تکمیل‌یافته ارزیابی عملکرد است که با وجود الگوهای فراوانی مدیریت عملکرد، هیچ یک از آنها مبتین‌یاب‌های اسلامی نیست. سیاست‌بازداران اقلیت اسلامی، که به‌عنوان اقلیتی و اسلامی است. جهت ارتقای کارآمدی، به سیاست و شیوه مدیریت عملکرد سازمانی با رویکرد اسلامی نازماند است. در این مقاله، روشنی در تحقیق کتابخانه‌ای، با دو ویژه‌ی آموزش‌ورودی و دلالت‌پژوهی اقدام، آموزش‌های قرآئی و روایی پس از تجمع به روش اجتهاد. و طبق‌بندی با استفاده از روش تحلیل‌های اسلامی می‌گیرد. این الگوی از اعتبارسنجی و تأیید پیش از تدوین‌صد باfhن‌ها، چنین است: الف) عوامل مؤثر بر عملکرد با عناوین: معنویت تفکری، قضا و مدیریت بر خوشن، مدیریت بر پایه محبب و کرامت، عدل و انصاف، بصیرت و تدبیر، شایسته‌گرایانه و ارزیابی و نظارت: ب) ابعاد عملکرد: 1. نیت و حسن فاعلی: 2. عملکرد مدرن ارزش: 3. وودی‌ها، فراهنگ‌ها، خروجی‌ها و پایان‌ها: ج) معیارهای ارزیابی: 1. حق و ارزش‌های اسلامی: 2. عدلت: 3. رضایت: 4. تحقیق اهداف (کاربری و ارتباطی) 5. مهمترین ویژگی‌های ارزیابی: فست، اشتراک کامل، جامعیت (نوع نظارت)، ارزیابی مستمر، عدلت در ارزیابی، پرهیز از نتیجه‌گیری محض، تأکید بر عملکرد مدیران، تأکید بر کیفیت در کار کیمی، اصلاح و تعلیم‌بخشی‌های فردی

apzsqom@gmail.com

* استادیار ژووهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
سیر تکاملی سیاست و شیوه مدیریت عملکرد از سنجش عملکرد تحویل عملکرد، تقویت اصول عملکردی؛ ۲. تعیین ابعاد عملکرد؛ ۳. تعیین میزان‌های ارزیابی عملکرد؛ ۴. باشگاه سنجش عملکرد؛ ۵. اصلاح و توانائی پیشگیری.

واژه‌های کلیدی: مدیریت عملکرد، سیاست عملکرد، ارزیابی عملکرد، سنجش عملکرد، نظرات.

1. بیان مسئله

سیر تکاملی سیاست و شیوه مدیریت عملکرد از سنجش عملکرد تحویل عملکرد، تقویت اصول عملکردی؛ ۲. تعیین ابعاد عملکرد؛ ۳. تعیین میزان‌های ارزیابی عملکرد؛ ۴. باشگاه سنجش عملکرد؛ ۵. اصلاح و توانائی پیشگیری.

سنجش و مدیریت عملکرد نیاز می‌دارد. به دلیل اهمیت و ارتباط با محیط زیست و برخی سازمان‌ها، نظارت گسترده و توجه به نظارت سنجش سنجش عملکرد می‌شود. اقداماتی به نتیجه و پیامدهای مورد انتظار از سازمان‌ها و نیز پاسخگویی به نیازهای و عوامل مردم در قبال این سازمان‌ها که از منابع عمومی می‌شود، بسیار مهم می‌باشد. سیاست‌های دولتی و بزرگ‌ساخته‌های سازمانی باید تحلیل‌ها و نتایج بیان می‌کند و پس از تشخیص احتمالات احتمالی، برای پیشگیری از آنها و نیز توسعه نقاط قوت و مزیت‌ها اقدام می‌کند.

در سازمان‌های دولتی ناکارآمدی شدیدی در حوزه سیاست مدیریت عملکرد سازمانی وجود دارد و به‌واسطه تأخیر‌های صورت‌گرفته، هنوز به‌وجود بالایی در عملکرد، پاسخ‌گویی شفافیت، کیفیت خدمات به‌خل نهاده است. بنابراین از این ناکارآمدی به دلیل خلاصه است، مروری بر ادبیات این حوزه نشان می‌دهد که بحث‌می‌کنند، به‌ویژه با روش‌های سنجش و ارزیابی مطرح شده و کمتر روش‌های مدیریتی حاکم به‌ویژه است و نظریات و
سیاست مدیریت عملکردهای سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی

مدل‌های موجود در مدیریت عملکردهای سازمانی نیز بیشتر سطح فردی متمرکز است و کمتر به سازمان منعکس می‌شود. به‌جز اینکه از کل‌پیوستگی برداشتی این مدل‌ها می‌تواند نیز چنان متفاوت و گاه متناقض اند که سازمان‌ها در به کارگیری آنها سردیاری می‌شوند و نیاز به مدل متمایز بیشتر نیاز دارند.

حوزه‌های چگونه است؟ (پارچه ۸۱۹۲۰۰۱)

افزون بر خلا نظری در مبحث مدیریت عملکردهای سازمانی، درباره مدیریت عملکردهای سازمانی به‌ویژه در مورد اسلام نیز تأکید نشده است. این سازمان با توجه به دیدگاه‌های اسلامی، که پس از پزشکی اقدامی اسلامی تأصیل شده که اثراتی کارآمدی به ارزیابی و مدیریت عملکرد تاکید نشده است. انتخاب می‌تواند برای ارزیابی و مدیریت عملکرد این سازمان از اگری استفاده شود که مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و هماهنگ با مفاهیم‌های سازمانی سیاسه باشد. متاسفانه چنین کمیکی تاکیدی طراحی و مطرح نشده است. مدل‌های اسلامی مدیریت عملکردهای سازمانی سیاسه باشد که این بررسی‌ها پاسخ دهد که دقیقاً چه چیزی سنجیده می‌شود که باید وارد باشد و چه قابل توجهی ها و پیامدها؟ یا ورودی یا فاکتورها و اقتباسات؟ یعنی ابعاد عملکرد کدام‌اند؟ افروز، ابعاد، مبنا، سنجش، کدام‌اند؟ عوامل مؤثر بر عملکرد کدام است؟ و فراتر از همه، آنچه فراورده و شویه مدیریت عملکرد چگونه است؟ لازم است همه پاسخ‌های اسلامی باشند یا به عبارت دیگر باید مشخص شود که گروهی مدل‌یابی عملکردهای سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی چگونه است؟ یا پس در نتیجه اقلیت و بررسی‌های فرعي چین‌اند.

پرسش اصلی:

سیاست مدیریت عملکردهای سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی چگونه است؟

پرسش‌های فرعی:

- عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی چیست؟
- ابعاد و معیارهای عملکرد سازمانی کدام‌اند؟
- سیاست مدیریت عملکرد سازمانی چگونه است؟

البته با توجه به اهمیت این رویکرد، برخی علاقه‌مندان به ارائه‌وهای اقلیمی اسلامی مدل‌یابی عملکردهای سازمانی طراحی کرده‌اند و در این طرح به انطباق آن با مبانی اسلامی
و آموزه‌های اسلامی دفعه‌هایی ندارند. همچنین معنی‌های دیدگاه برای برای بی‌توجهی بر اساس آموزشهای اسلامی انجام شود. الگوی محمد تولیپی چنین این الگوی سه لایه توافق عملکرد، فرهنگ‌سازی و ارتباط عملکرد و سنجش و ارزیابی عملکرد تشکیل شده است.

(تولیپی و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۰-۶۰) که دیدگاه اسلامی در ان مطرح شده است.

۲. مفاهیم اساسی
الف) عملکرد: "عملکرد" از دیدگاه لغت، ترجمه واژه‌ای لاتین محاسبه بسیار و گسترده دارد ولی معدل فارسی آن مفهوم دقیق آن را نمی‌رساند و فقط ذهن را به اقدام معطوف می‌کند. مراجعه به واژن‌های احترام آکسفورد، کمپسی و لانگمن نشان می‌دهد که واژه اصلی بیش از اینکه معنای اقدام داشته باشد، به معنای کفیت اقدام و خوب عملکرد است.

در واقع نامه آکسفورد در معنای واژه عملکرد در جایگاه اسم، آن‌ها است: یک اقدام با عمل که بر حسب اینکه چه درجه‌ای از موفقیت انجام شده است." (آذری و زمانتی، ۱۳۹۴: ۵)

هنوز ابهامات و حتی آشفتگی‌هایی درباره تعریف "عملکرد"، روش‌های سنجش آن و
نیز جایگاه مدیریت عملکرد باقی مانده است. عملکرد و مدیریت عملکرد مفاهیمی
معناگونه‌اند. (همان: ۵) مراکز ادبیات نشان می‌دهد مباحث عملکرد در ادیات مدیریت
بهطورکلی، و در مدیریت دولتی به‌طور خاص بیشتر با روابط سنجش و ارزیابی مطرح
شد و رویکرد مدیریتی عمده کمتری دارد.

نظریه‌ها و مدل‌های موجود در مدیریت عملکرد نیز بیشتر به حساب فردی متمرکز است

و کنترل به سازمان به‌عثباتی کل به‌هم پیوسته و نظام یکپارچه برداخته شده است.

در بررسی عملکرد دو محور کلی وجود دارد که در اهمیت بسیاری دارد: نخست،
ابعاد عملکرد. که شامل چه مواردی می‌شدند و به معنی‌های سنجش عملکرد که عملکرد
با چه چنین با یاد انداده و شود. در اینه عملکرد به چه معنای و چه ابعادی دارد،
اختلاف نظر وجود دارد. برخی عملکرد را خروجی و محصول سیستم‌های دانشی برخی

۱. Performance.
سرمایه‌داران و فرآیندهای عملکرد سیستم مدیریت، عملکرد در بخش دولتی مفهومی می‌باشد. جنگ

بعده و پیچیده است، حیرت‌آور است که همچنین اجتماع صریح یا ضمنی ای درباره تعريف

عملکرد به معنای عملیاتی یا آینده‌ای آباد باشد، وجود تدارک. افزون بر این، عملکرد، مفهومی

هنگامی است؟ بنابراین، تحقیقاتی نیست که عملکرد غالباً حول مفاهیم تغییر، به‌دیده، موافقت برای نیازی، یا سازمانی، به‌طوریکه پذیرایی و پاسخگویی نمایان می‌شود. ادیانت دانشگاهی، فاقد تفسیر سنگینی

از معنای عملکرد در بخش دولتی است (باوری و زاهدی، 1392: 85) به‌زعم برخی، عملکرد به معنای رفتارها و نتایج رفتارهای رفتارها، رفتارها از فرد اجراکننده ناشی می‌شود که

عملکرد را از مفهومی انتزاعی به عمل تبدیل می‌کند. رفتارها فقط از اشاره‌های برای نتایج

نتیجت، بلافاصله نتایج محصول می‌شوند و می توانند جدا از نتایج ارزیابی شوند. نتیجه

اینکه در مدیریت عملکرد باید، هم به ورودی‌ها (نتایج) و هم به خروجی‌ها (نتایج) توجه

شود. (رفع زاده، 1395: 16)

صاحب‌نظران در تحقیقات درباره ابعاد عملکرد این موارد را مطرح کردند:

منابع، فعالیت‌ها، خروجی‌ها، پامدها، کارایی، بهره‌وری، کیفیت خدمات، اثرپذیری،

هزینه اثرپذیری، رضایت مشتری، مسنولیت‌برداری، پامدهای مردم‌سالاریانه، (پاسخگویی،

راسیتی، باربری و مشارکت)، صرفه‌جویی، اعتماد، تلفیق و پایداری، برادری،

پاسخگویی، شفافیت، کیفیت خدمات، ارزش برای پول، انکشاف، رضایت ذهنی،

انتخاب کاربر، خدمات مشتری، تخصصی متبع، ایجاد ارزش عمومی (باوری و زاهدی،

1392: 85) اما فقط در مورد اثرپذیری و کارایی، میان بیشتر مدل‌های مدیریت عملکرد

مطرح است.

درباره معیارهای عملکرد نیز اختلاف‌نظر وجود دارد. برخی کارایی و اثرپذیری را معیار

مجزا کرده‌اند، بهره‌وری، کیفیت خدمات و هزینه اثرپذیری و رضایت مشتری نیز از

مواردی است که کلی معیارها مطرح شده. این موارد به بحث و بررسی بیشتر نیاز دارد.

برخی صاحب‌نظران ابعاد و معیارهای عملکرد را یکجا ذکر می‌کند و تفکیکی می‌دانشان

قابل نیست. (باوری و زاهدی، 1392: 87) اما دلیل این اتفاق نیز جنای سوال است.
تشريح معنای عملکرد منوط به تحقیقاتی است که با بد انجام شود. با بد، تحقیق نشود که آموزه‌های اسلامی ابعاد عملکرد را چگونه معرفی می‌کند. در حالی این تحقیق آشکار خواهد شد که عملکرد چه ابعادی دارد و برای سنجش عملکرد چه عبارت‌هایی می‌تواند مطرح شود.

ب) سازمان: در بررسی الگوی اسلامی گفتگو است که با توجه به اینکه بستر مدیریت عملکرد، سازمان است، به فرد و گروه. در گستره تاریخی مورد مطالعه، سازمان با تعریف رابط مصالح ندارد و مدیریت عملکرد در صدر اسلام در بستر حکومت اسلامی تجلی یافته است؛ بنابراین ضرورت دارد که حکومت اسلامی کل سازمان در نظر گرفته شود و یافته‌های تحقیق در این مطالعه به سطح سازمان‌های خرد تشریح یابد.

بنابراین، حفظ یا نادیده گرفتن نهایی سازمان حکومت نیز ویژگی‌های سازمان را دارد. ویژگی‌هایی همچون برخورداری از حدس‌ها، سلسله‌مرتباً فراموشی، تقسیم‌کار و وظایف تعریف شده، اهداف مشترک و یکنواخت‌های حکومت، خود از مصادیق سازمان محصول می‌شود و دست کم می‌توان یافته‌های مدیریت عملکرد در سطح کلان (حکومت) را به سازمان‌های خرد نیز تشریح داد و این از اصول موضوعه این تحقیق است.

همچنین گفتگوی است که الگوی موجود مدیریت عملکرد سازمانی معمولاً برای سازمان‌های محصول محور و محیط‌های کسب‌وکار طراحی شده است، اما برای سازمان‌های دولتی و ماموریت محور، ابهامات فراوانی دارد که جریان آن را در این سازمان‌ها با چالش‌های مواجه می‌سازد. این می‌تواند انتقال اسلامی، سازمانی ماموریت محور است؛ از این رو، برای طراحی الگوی مناسب آن، باید با تأمل و دقت بیشتر عمل کرد.

ج) سیاست: منظور از "سیاست"، شیوه و اتخاذ روش‌های مناسب برای مدیریت عملکرد است. سیاست‌ها برخلاف اصول، تابع موقعیت‌ها و اقتضایات‌اند و مناسب با تغییر موقعیت‌ها ممکن است تغییر یابند. البته در سیاست مدیریت عملکرد، به اصول مؤثر بر

1. اینکه برخی محققان به طراحی الگوی مدیریت عملکرد سازمانی، مخصوص سازمان‌های دولتی تصمیم کرده‌اند، حاکی از آن است که الگوی سازمان‌های دولتی و ماموریت محور با الگوی مراکز تجاری و کسب‌وکار متفاوت است.
عملکرد نیز توجه می‌شود؛ اصولی که می‌تواند عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. در این صورت، طرایحی اصولی که از سیاست‌های مدیریت عملکرد سازمان استفاده می‌شود، مسئول و موضوعات سپاری برای پژوهش در این عرصه باقی است. مدل‌های موجود پراکنده و مختلف است و مدل معمولاً نسبی که به عنوان شورا، وجود ندارد و با وجود بحث‌های دانشمندان درباره آن، هنوز مدیریت عملکرد بسیار عمیقاً باقی مانده، و فاقد فراخوان یک منسجم است. مدیریت عملکرد این امکان را فراهم می‌کند که سازمان بتواند در مسئله‌ای، وضعیت خود را نشاندهی، عملکرد خود را اندازه‌گیری و بررسی پاسته‌های حاصل، برای بهبود وضعیت خود اقدام و همه کارکنانش را در فرآیند بهبود متمایز در گیر کنند. طبق نتایج مطالعات تطبیقی در برخی از کشورهای مدیریت عملکرد، آیین‌نامه و کارکنان مطرح بوده و پنج هدف اصلی، پاسخگویانه در مقابل عملکرد بهبود عملکرد، تحقق اهداف، پرداخت مثبت بر عملکرد، و تشویق و تنبیه را نشان می‌کند.

(فرع زاهد و همکاران، 1395: 1396) در بررسی دیگر به هدف کلی باید نظام سنجش و مدیریت عملکرد شناسایی شده است: 1. مستندسازی: 2. بهسازی عملکرد سازمان؛ 3. پیش‌بینی آزمون‌های اهداف استراتژیک، سنجش، روش‌های نظام‌مند است که از طریق فرآیندهای شناسایی اهداف استراتژیک، سنجش، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و بازنگری جزئیات داده‌های عملکرد و به کارگیری نتایج آن به بهبود عملکرد سازمان می‌انجامد. سنجش عملکرد، عنصری حیاتی از نظام مدیریت عملکرد است و مدیریت عملکرد عواملی مبتنی بر سنجش‌های عملکرد است که به تعداد و ارتباط، فراوانی، می‌انجامد و نواوری را بیشتر می‌پذیرد. وجود تعاریف مختلف از مدیریت عملکرد و نیرو توافقات میان متخصصان نشان‌دهنده موجب شده که بشر دو اصطلاح سنجش عملکرد و مدیریت عملکرد به جای یکدیگر به کار رود.

در عوامل که سنجش ناظر به گذشته است و مدیریت عملکرد معلولی به آینده (نظر به اصلاح بهبود و برنامه‌برداری اصلاحی) معمولاً سالانه یک یا ارزیابی عملکرد انجام می‌شود و موارد انحراف از خطای در آن مشخص می‌شود و متناوب برنامه‌برداری اصلاحی برای آن در
نظر گرفته می‌شود، اما مدیریت عملکرد به‌طور مستمر در طول سال انجام می‌شود، ماهیتی سیاسی و مستمر دارد که می‌توان از آن به پیاپی تعیین کرد، علی‌الامید نظرات بر علی‌امید انجام می‌شود و برخی برای مجوز گیری ایست و ازاین در برای آن مقاومت می‌کنند، مدیریت عملکرد مجوز گیری نیست، بلکه هم برای شناسایی قوته و هم ضعف‌ها انجام می‌شود. وقتی را تقویت، و ضعف‌ها اصلاح می‌کند. احتمالاً به دلیل حساسیت را واقعیت و نظرات، از واقعه مدیریت عملکرد استفاده شده است، شاید بتوان مدیریت عملکرد را ارتقای‌های ارزیابی عملکرد عضوی کرد. هنگامی که ارزیابی به اصلاح مدرن می‌شود، نام مدیریت عملکرد به خود می‌گیرد. البتة در مدیریت عملکرد مجموعه عوامل ارزیابی (ثبت و منفی) بر عملکرد نیز ملاحظه می‌شود. آن‌گاه عوامل ثبیت تقویت، و عوامل منفی اصلاح می‌گردد که این موضوع در ارزیابی عملکرد مطرح نیست.

3. مبانی نظری تحقیق
در این قسمت اگه‌ها و سیاست‌های مدیریت عملکرد سازمان بررسی می‌شود. برای این کار، مقایسه‌ای میان اگه‌ها صورت می‌گیرد و گونه‌های مختلف اگه‌ها مشخص می‌شود. گفتگو این چک تشخیص اگه‌ها از ظرفیت این مقاله خارج است.

الف) گونه‌شناسی اگه‌های مدیریت عملکرد سازمان
حدود بست اگه‌ی مدیریت عملکرد سازمان شناسایی شد که برای مقایسه و گونه‌شناسی آنها نظر محور استفاده می‌شود:

1. فارابی: بودن اگه‌ی‌ای که اگه‌ی مدیریت عملکرد، فارابی ابست با فقط عنصر و مسئولیت‌ها دارد؟

2. برنامه‌ریزی: اگه‌ی ثبت اگه‌ی مدیریت عملکرد، گام برنامه‌ریزی وجود دارد و اگه‌ی
مدیریت عملکرد با برنامه‌ریزی آغاز می‌شود؟ به تعیین دیگر آیا استانداردهای عملکرد مشخص شده است؟

3. ابعاد عملکرد: آیا ابعاد عملکرد برای سنجه مشخص شده است؟
سیاست مدیریت عملکرد سازمان بر اساس آموزه‌های اسلامی

۴. معیارهای عملکرد: آیا در الگوی مدیریت عملکرد، معیارهای سنجش مشخص شده است؟

۵. عوامل مؤثر بر عملکرد: آیا پیش‌بان‌ها با عوامل مؤثر بر عملکرد در الگوی ذکر شده است؟

بر اساس پنجم محور بالا به تحلیل و بررسی الگوهای مدیریت عملکرد می‌پردازیم. غالب الگوهای مدیریت عملکرد، به شکل فرآیندی است و مراحل اجرای آن تعیین شده است. الگوهای سیستم‌های فرآیندی، سیستم‌های ناشناخته، و پنل بهره‌وری خدمات عمومی

انگلستان فاقد آیندند و فقط عنصر این الگو را بیان می‌کند.

در محور دوم، عنصر برناهاریزی، بسیاری از الگوها با برناهاریزی شروع نمی‌شوند، اما الگوها که با برناهاریزی شروع می‌شوند عبارتند از: شهیاری، آزاد، مونیه‌الهای، اولویت‌گذاری، و رضایت در برخی از اهمیت توانایی انتقال عملکرد درباره‌های اهداف استفاده کرده‌اند و در برخی نیز به برناهاریزی و تعیین اهداف صریح شده است. مواردی که توانایی عملکردی است، لرما به معنای تعیین برناهاریزی و راهبردی نیست، زیرا ممکن است

برناهاری از پیش تعیین شده باشد، متن‌ها لازم است ارائه و بر توانایی‌های برناهاریزی

جزء الگو نیست، ولی از ملزومات و مقدمات آن است.

در محورهای سوم و چهارم تعیین ابعاد و معیارهای سنجش عملکرد، حدود نیمی از الگوها، ابعاد و معیارها را مشخص تکرده‌اند. برخی نیز فقط به ذکر ابعاد بسته‌اند، از بین

معیار خودداری کرده‌اند، الگوها باوری و راهی‌پردازی، ابعاد و معیارها را بیان کرده است، الگوها

خلالی ابعاد را بیان کرده، اما معیارها را به طور مشخص بیان نکرده، الگوها مار فقط به بیان

ابعاد اکتفا کرده. الگوها کوسک و ریست (کوپریست) فقط به بیان پیام‌ها بسته‌اند کرده،

پوستیر ابعاد را بیان کرده، اما معیارها را به سه‌شای مطرح کرده، سل و سیگما فقط ابعاد را

ذكر کرده‌اند. کوپریست به بیان شناخت حوزه‌های کلیدی سازمان پرداخته، که شامل

معیارهای سپرده، و تأمین، و مدیریت و استقلال، معیارها را به معنی ذکر کرده‌اند.

در این پنجمین محور، علیه عوامل مؤثر بر عملکرد، فقط شش الگو آن را بیان کرده‌اند که از

میان آنها پنج الگو به صورت محدود عوامل را مشخص کرده‌اند.
جدول 1. تحلیل الگوهای مدیریت عملکرد سازمان

| الگوی مدیریت عملکرد سازمان | تعیین پیشانه (عوامل مؤثر بر عملکرد) | تعیین معايیر (معیارهای سنجش) | تعیین اهداف و برنامه‌ریزی | تعیین اهداف و برنامه‌ریزی | فرآیندهای بازه‌ریزی | محدود
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>ارزیابی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>خاصیت</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>پاور و زاهدی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>مونتاژهای</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۵</td>
<td>کوسک و رسته</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۶</td>
<td>پیامدها</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۷</td>
<td>هارمونی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۸</td>
<td>دیپستر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۹</td>
<td>آزمایشگاه</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰</td>
<td>هارمونی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱</td>
<td>سیمونز</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲</td>
<td>انتی و فرایا</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۳</td>
<td>سی و شیمیا</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۴</td>
<td>کریستوفر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۵</td>
<td>حمل و نقل</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۶</td>
<td>رضایت و گنجاعی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
مزایای مدیریت عملکرد سازمان بر اساس آموزه‌های اسلامی

<table>
<thead>
<tr>
<th>(منبع: یافته‌های ژوزوهوش)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(۳۱۷)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(ب) آسیب‌شناسی مدیریت عملکرد سازمان و الگوی آن

یکی از یافته‌های مهم در نظام ارزشی غرب، حاکمیت مبنای اصالت نفع بر رونده فعالیت‌های اقتصادی و تولید است. معنویت باید این مطلب عمل را تا جایی درست فهمیده و یک کننده که برای فردی افرادی بیشترین خوشی و آسیبی را به بیرون آورد، به بیان دیگر ملاک درستی عمل نشان آن است، نه شویه انجام داشتن و نه این همان منیجه‌گرایی محض در مدیریت عملکرد سازمان است. آسیب دیگر در این است که استفاده محض از شاخص‌های مالی برای ارزیابی است. مشکل بعد آن از معیارهای سنتی نظر کارانی هزینه و مطلوبیت، ممکن است باعث فشار آمدن به مدیران در جهت توجه به نتایج کوتاه‌مدت شود و در ترتیب‌های هیچ‌گونه حرکتی به سمت بهبود صورت نگیرد. همچنین شاخص‌های مالی گزارش دقیق درباره هزینه فاکتورهای محصولات و مشتریان نمی‌دهند و فقط بر فراپرکننده بر جای کل سیستم تأکید دارند. افزون بر این، شاخص‌های مالی قادر به شخيص هزینه‌های کلی به غلامی، نبوده و وضعیت سیستم محدود و مناسب نیستند و فقط تولید بیشتر را تشویق می‌کنند. (۶)

در کشور ما ایران نیز نداشتن برنامه‌های راهبردی بأضعاف اجرای برنامه‌های راهبردی از مشکلات جدی سازمان‌های می‌باشد. مشکل دیگر اختلال در شاخص‌های ارزیابی عملکرد مناسب (در سطوح اثر، پیامده، خروجی‌ها و واردات) در جهان‌های و سطوح مختلف است (رفع‌زاده و همکاران، ۱۴۳۵: ۹۶) مدل‌های مدیریت عملکرد فعال دوست در سطح کارکنان نیز قادر به ارزیابی صحیح کارکنان دولت نیست؛ زیربخشت جهت گیری
برخی مدل‌های مدیریت عملکرد، نتیجه‌گیری‌های صرف است، در حالی که بخش اصلی عملکرد کارکنان متاثر از فردیت‌های انجام‌دادن کار در دستگاه‌های دولتی است و نظام فعالیت‌ها و اقداماتی که در چهار ارتباط سطح دانش و توانمندی برای بهبود عملکرد خود و دیگر کارمندان و صفحه‌های تطبیق و معیارهای جامعه و ارزش‌های سازمانی نظر می‌کند؛ توجه نمی‌کند. بنابراین، فلوش‌ها و ارزیابی‌ها با انتظارات و معیارهای جامعه و ارزش‌های سازمانی انطباق چندانی ندارد؛ و چهار اینکه ارتباط معقول و منطقی میان اسناد بالا‌دمی، استراتژی‌های سازمانی و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی برقرار نمی‌کند. (محمدی، و شریف‌زاده، 1396: 135) اما

الگوهای مطرح شده، چنین آسیب‌هایی دارد:

1. نداشتن جامعیت (اذری و زمانی مزده، 1394: 184): برخی الگوهای جامعیت نسبی دارند، اما به دلیل تک‌تار اجزای آن، قابلیت اجرای بالایی ندارند;

2. درباره ابعاد عملکرد اختلاف نظر وجود دارد و اجتماعی برای ابعاد عملکرد وجود ندارد (رضی‌نیا و کنجمی، 1390: 444);

3. در برخی الگوهای طراحی جزء فرآیند ذکر شده است؛ درحالی که به نظر می‌رسد طرح ریزی و راهبردگری‌ای از الزامات و پیش‌نیازهایم (باوری و زاهدی، 1392: 116);

4. در برخی الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی، ابعاد و معیارهای یکی داشته شده است (باوری و زاهدی، 1392: 85);

5. هیچ اتفاق‌نامه‌ی در تعداد معیارهای و نوع معیارهای ارزیابی عملکرد وجود ندارد، فقط دو معیار اثرپذیری و کاراپذیری در بیتشت الگوها وجود دارد. مراجعه به الگوها این مدعا را تأیید می‌کند;

6. نوع معیارهای مطرح شده در مدل‌ها، فاقد پارامتر و اصولی است، حتی برای نمونه معیار برای که ترجمه غلط عادلان است، نقده توانان در جایگاه ارزیابی دینی مطرح شود، اما کارایی و اثرپذیری که مشترک میان غالب مدل‌هاست، معیاری خشکی دارد، اگر نگوییم کارایی به معنی انجام‌دادن درست کارهای‌ای گنجایش دارند، اگر کوتاه‌ترین زمان با اقتصادی دارد?
سیاست مدیریت عملکرد سازمان بر اساس آموزه‌های اسلامی

8. هیچ اولویتی مبنای معايیرهای ارزیابی در اگوها، بیان نشده است. طبقاً معايیرها، یکسان و هموزن نیستند، بلکه برخی معايیرها ترجیح دارند.

9. با توجه به اینکه بخش پژوهشی از معايیرهای اقتصادی اند؛ منابع اطلاعیه، کارایی، بهرهوری، صرفه‌جویی اقتصادی و... در فرض تعارض اقتصادی و ارزش‌های دینی، ممکن است مدردان با زیپاگزنشت برترازها بتوانند بهرهوری را افزایش دهند.

10. بیشتر اگوها، عمومیت لازم را ندارند و هریک از آنها برای وضعیت خاص و موضوع مشخصی طراحی می‌شانند. بنابراین وجود گروهی عام که امکان استفاده در همه‌سازمان‌های دولتی و ماموریتی، دستگاه‌های اجرایی و خصوصی (اعم از خدماتی، تولیدی، پژوهشی، آموزشی و...) را داشته باشند، از نیازهای مهم در زمان حذف است (آذربایجان و زمانی مزده، 1394، 185ه) هریک از سازمان‌های ماموریتی محور و سازمان‌های محصول‌محور ممکن است مدیریتی مشابه باشد که این چهار اگو در اگوها لحاظ نشده است.

4. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق بر مبنای جهت‌گیری‌های پژوهش در زمینه تحقیقات بنیادی قرار می‌گیرد. داده‌ها از نوع کیفی است که پس از جمع آوری، تحلیل می‌شود؛ چون بحث از مدیریت عملکرد سازمانی در میان اسلامی در واقع بحث از معاونانی و معاوناتی است؛ روش‌کرد این تحقیق در دستیابی به هدف، روش‌کرد تفکیک و تفسیری است. این تحقیق از لحاظ دسترسی به منابع، کتابخانه‌های است، به این صورت که نخست با یک مطالعه بیشتر بیشتر آموزش محور منابع مکتوب، طبق لازم از طریق اجتهداد، گردآوری، و سپس با استفاده از تحلیل مضامین، دسته‌بندی می‌شود و نتیجه‌گیری نهایی شکل می‌گیرد.

این روش مبتنی بر تحلیل و کشف واقعیت‌هاست. روش تحلیلی، نوعی تحلیل مبتنی بر استخراج از نمونه است؛ از اینکه این پژوهش از نوع تحقیق تحلیل محترم (ناظر بر شیوه‌های اجتهداد) است. روش تحقیق در مدیریت اسلامی اجتهداد است. اجتهداد، روش جامع تحلیلی و عقلی، تجربی و شهودی است که با مراجعه به منابع تشریحی و تقصیری و یا تکیه بر مبانی مدیریت اسلامی، پاسخ‌های معتبر برای مسئولیت مدیریت اسلامی را مطرح
می‌کند. (کارگرده بین‌سادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۶: ۱۱۱) اجتهاد بر آموزه‌محوری و
دلایل پژوهی استوار است. در این روش یا تمرکز بر دلایل‌های متون و تحلیل آموزه‌ها،
زروای‌های دقیقی از موضوع، کشف و اصیل‌سازی مسی و شورت. در این روش از دلایل متتابقه و
الزامی و ظرف‌های کلامی استفاده خواهد شد. آموزه‌پس شناسایی و کشف، تجمع و
دبی‌بندی می‌شود و ساختار الگو براساس آن تدوین می‌شود.
ابزار تحقیق بیشتر کلید‌واژه‌هاست. برای استخراج داده‌ها، از کلیدواژه‌های متعددی
استفاده می‌شود که برحیز از آنها عبارت‌اند از: عمل، ابتلا، تقف، عین، نظارت، شدت
عمل، بلا، تجسس، مسی، محسن، زجر.
بخش پیش‌بینی شناسایی داده‌ها فقط از کلیدواژه استفاده نمی‌شود، بلکه پس از فهم موضوع و
مطالعه قرآن کریم از ابتدا تا انتهای هر آموزه‌ای که کمترین ارتباط با موضوع مدیریت
عملکرد داشته، شناسایی و گزینش می‌شود. درquisition ورود به منابع براساس سه روش
موضوعی و کدهای تغییر شده و درخوی (استخراج کدها و کدهای فرعی از کد‌های اصلی)
انجام می‌شود. ابتدا استخراج گزارش‌ها به صورت حداکثر و سپس غربال‌گری انجام می‌شود.
و گزارش‌هایی که ارتباط پیش‌بینی دارند حفظ می‌شوند.
برای سازماندهی داده‌ها، اجتهاد فعلی کافی نیست: حقیقت آن است که محصول اجتهاد
مصطلح‌گذار، نگاه‌های ای است که می‌تواند واقعیتی را بیان کند: اما ارائه الگو از این
اجتهاد قدری دور از واقع است. از این ورود از روش تحلیل معنوی هم استفاده شده است.
روش تحلیل معنوی در یک نوعی تحلیل حرفه‌ای ساختاریانه و استنتاج از داده‌های کیفی
است که به‌عنوان واحدهای مفهوم‌پردازی و الگوی‌سازی صورت می‌پذیرد. این راهبرد
با روش تحقیقی تلاش دارد تا با یک‌شنیدنی، طبیعی‌شدن، خلاصه‌سازی و ساخته‌دنی
دوباره به داده‌های منشا حسوس می‌شود. مصاحبه‌ها و ... مفاهیم آنها را استخراج کنند;
این راهبرد اساساً توصیفی است و کمک می‌کند که محقق روندهای تجربیات و گزارش‌های
کیفی را استخراج کند (چیت، سازمان و جوادی، ۱۳۹۴: ۲۴). بندهای مهم آن که داده‌ها از مسئیر
می‌باشد به سمت شکل کریگری الگو پیش‌رو خواهد رفت و تلاش می‌شود بازیکن پیش‌روی
یافت، نظارت محتوایی باشد. و این خود موجب استحکام دیدگاه اسلامی و پرهیز از
سطحی نگری در یافته‌ها خواهد شد.
برای ترسیم نظام محتوایی نیز که شامل مباني، اصول و اهداف می‌شود. به منابع اسلامی مراجعه شد. همه گزاره‌های مربوط با موضوع، در دو قابلیت هسته‌ای (مبانی) و بايدها و نبایدها (اصول) استخراج گردید. این گزاره‌ها مجموعه‌ای شامل ۲۲ بايد و ۸۰ بايد است که با استفاده از تحلیل مضمون و بانگری در این اصول مشخص شد که در هفت طبقه می‌توان آنها را چهار داده، هر کدام از اصول که با هم سننیت داشتند، در طبقه مخصوص خود جای گرفتند و به این ترتیب مضمون اسلامی شاهد دنده شکل گرفت.

5. یافته‌های تحقیق
با توجه به ادبیات موجود و بر اساس تحقیقات بر روی منابع اسلامی بايدگرایی از سیاست و شیوه مدیریت عملکرد سازمانی با رویکرد اسلامی طراحی کرد که:

- اصول عملکرد و عوامل مؤثر بر عملکرد را بیان نماید?
- ابتدای عملکرد با رویکرد اسلامی مشخص نماید?
- معیارهای سنجش عملکرد?
- ویژگی‌های بايدگرایی را بر اساس آموزه‌های اسلامی بیان?
- سیاست و رفتار کلی مدیریت عملکرد با تبیین کننده مختصات باشده، از آموزه‌های که در جدول زیر آمده‌اند طریق تحلیل مضمون استخراج می‌گردند:

جدول ۲: تحلیل مضمون آیات و روابط

<table>
<thead>
<tr>
<th>مضمون</th>
<th>مفهوم</th>
<th>آیات و روایت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعیین کننده عملکرد - اصل ویژگی ارژیابی</td>
<td>ویژگی ارژیابی</td>
<td>والغب‌العیوب من اهل الصدق والصاف (نهج البلاغه، نامه ۴۳)</td>
</tr>
<tr>
<td>اخراج صلاحیت ارژیابی تنباگان (دیداری، حقوک‌وری، صداقت و وفاداری)</td>
<td>ویژگی ارژیابی</td>
<td>از لبم نبیه ومی‌رود، می‌مین وی قدر از مقامات بیشتر از سیئه الفوم و می‌نیشوند</td>
</tr>
</tbody>
</table>
پژوهش‌های سیاست اسلامی / سال هفتم / شماره شانزدهم / پاییز و زمستان ۱۳۸۸

<table>
<thead>
<tr>
<th>نویسنده</th>
<th>محل کار</th>
<th>منابع بهره‌برداری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>وزیر ارشاد و جامعه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
</tr>
<tr>
<td>وزیر ارشاد و جامعه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
</tr>
<tr>
<td>وزیر ارشاد و جامعه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
</tr>
<tr>
<td>وزیر ارشاد و جامعه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
</tr>
<tr>
<td>وزیر ارشاد و جامعه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
<td>ارائه ویژه در ویژه‌های اسلامی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*انجام کم‌افق بین‌بینی‌ها که توصیه‌ها قومی به‌جهاله افزایشی ای علیه مبلغ‌ها نیافته‌اند (خاطرات: ۶۱)*

"بی‌میانیت و یکسانتی... رقی را به سمت... بی‌میانیت
رقصی رقی... رقصی اخزیزی سبب شد... (نهج البلاغه: نامه ۳۴، ۲۳، ۳۵)*

اما یافته، باید حیاتی، نه پس چنین آن رقی را به سمت

*به‌چهره دعاک به منابع (نهج البلاغه: نامه ۴۵)*

خطاب به مندر بن جارود: لمس کسان همیشه برای یک رقی

(نهج البلاغه: نامه ۳۱)*

*واژه‌های در طبقه‌بندی از مجموعه‌های تاریخی نیازی ندارد

السوا که زیر کرده، چون آن‌ها باید زیر چشمه‌ها

این اصطلاحات (فیکش ایبوسیف، بر: ۱۱۸)*

*فداً انسان‌ها نیازمند آموزش و تربیت هستند و

حقیقت خودشان را می‌نگرش و همیشه به سپری‌شان

بالمرغ کتبی به یکی از آقایان الله... (بیان: نامه ۴۳)*
<table>
<thead>
<tr>
<th>سیاست مدیریت عملکرد سازمان بر اساس آموزه‌های اسلامی</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
</table>
| واردیکی ارزیابی | اطلاع‌رسانی قبل از ارزیابی و سنجش | 15
| واردیکی ارزیابی | نظرات همگانی | |
| واردیکی ارزیابی جامعه ارزیابی | | |
| ابتدای عملکرد | ارزیابی عملکرد مدیران و نظارت بر عملکرد | 44
| ابتدای عملکرد | توجه به حسن فاعلی | 117
| واردیکی ارزیابی | | |
| واردیکی ارزیابی | نظرات مختلی | 117
| واردیکی ارزیابی | | |
| واردیکی ارزیابی | | |
| واردیکی ارزیابی | | |

*کل‌کلمه، کل‌کلمه مسئول علی‌رغم و علی‌رغم سوده بنت عماره‌می‌باشد تا نهاده‌ی علی معاونت، قائل: †، الله تواند جنگه توانعی امیرالمؤمنین، ‡، در رنج کان قد و لاه صدقاتنا فجار علقی، قدسیده‌ی قابل، جمله، رئیس انت‌من صلاته‌ی تم‌آب علی و رفقت، و رحمت و تعهد و قابل‌بک: اکر حاجة؟ قلت: نعم، فاخره‌ی بنای. فیکی، ‡، قالت: رفعاً طرفه‌ی ال‌سماء، ال‌لهم انت‌شاهه علی و علیهم، و اگر آمرهم یک تلقی تلک‌هی، و ترک حفک، تم‌کلمه‌ی خیر. اکر‌کلمه‌ی قطعه‌ی هند فکیب‌هیا، بسیار نبوده‌یم، ال‌رحمه‌ی الرحمه، قد، جز کلمه‌ی بی‌بی‌یم، ره‌کلمه‌ی ره‌کلمه‌ی فاوقدو‌کلمه‌ی نوه‌ی، ال‌اجل‌هی وا، لی تبیخ‌هیا الناس، نمی‌توانستی و نمی‌توانستی فی ال‌ارض، یا، اصلاح‌هیا، یا، کلمه‌ی خیر، اگر کلمه‌ی کلمه‌ی یک مسئولی‌ی (اعرف: 85، 117، 44، 117) *

ولی‌کلمه‌ی، یا، اصلاح‌هیا، یا، کلمه‌ی خیر، اگر کلمه‌ی کلمه‌ی یک مسئولی‌ی (اعرف: 85، 117، 44، 117) *
ما کان صغریا و لاغریا امری لیا ن تستصرع من
بلهان ما کان عظمیا نهنج البلاغه: (نامه ۵۳)
ولیکن احیا امور ایکی اوستماه في الحکم و
اعموها في العدل و اجمهما لرضی الرعیه فان
سخن العلامة بжитьی الخاصه وان سخن
الخاصه يغتن مع رضی العامة (نهنج البلاغه:
نامه ۵۳)

<table>
<thead>
<tr>
<th>معیار عملکرد</th>
<th>صرفنظر از عامل آن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ویژگی ارزیابی</td>
<td>سبب تعرفت در عامل آن</td>
</tr>
<tr>
<td>اصلاح و تعلیمی</td>
<td>اصلاح و پیشرفت</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| پرده از تجربی | قبضه مصادف با امام صادق (دی کیسه دینار (کلیه) (ج ۱۳۴۲، ح ۱۰))
| تأکید بر تداوم پیشگیرانه | و اما که کلی بیوم عمله و ایکی بیوم ما فيه (نهنج البلاغه: نامه ۵۳)
| تأکید بر تداوم پیشگیرانه | قبض کلی ام معونه و اوقیع کلی عمل معونه |
| ویژگی ارزیابی | لزوم کیفیت کرایی در کنار کمیت |
| ویژگی ارزیابی | لکه نصرفت الله في مواظن کیور و بیوم حینی اذالمتکیم |
| ویژگی ارزیابی | کتک کردن عنکبوت میل و ضعیف علیکم الأرض با وی |
| ویژگی ارزیابی | زوجت نهی و ثم نحر (توثی: ۲۶)
| ویژگی ارزیابی | لقیله الله بحیث اما عمله احکام عمالا أن
| تأکید بر تداوم پیشگیرانه | يقنه (محمدری هشتری، ۱۳۷۸، ج ۲۹)
| ویژگی ارزیابی | تسویہ فرهنگ کار |
| تأکید بر تداوم پیشگیرانه | تسویہ فرهنگ جهاد |
| ویژگی ارزیابی | کلاک که عالیه کانجاها، در سبیل الله (نوری طبری، ۱۳۷۸، ج ۱۴۸، ح ۲۴)
| و اعتمد انذالداک دات بیلی لیم رفع صاحبهاهم در آنیا فغ
| حاکمیت ووکرک فعال | حاکمیت ووکرک فعال در عملکرد |
| تأکید بر تداوم پیشگیرانه | فذا فرغت فانصبه (شرح: ۷)
سياسة مديرية عمل كرد سامان بر اساس آدابه اسلامي

تمّ الانتهاء من الأجزاء، فانّ ذلك فَوَّةً لِّيْهَمُّ على
استطلاع آفِهِمْنِ، وَغَيْرَهُ لم نُحَمْرَ مَا
تَحْتَ لِيْدِهِمْ (نهج البلاغة: نامه 36)

وَلَنْ نَذَّنَّ فِيُّهُمْ إلى طَعَامٍ فَوَّهُمْ مَخْفُوهُ
وَغِيْرَهُمْ مُذَهَّبُ (نهج البلاغة: نامه 45)

فَإِنْ عَاصَوْا فَلَّتُّ إلى بَرَّى مَا نَغْمَوْنُ (شَعْرَاء:
216)

إِنَّ الْذَّوِينَ كَفَرُوا بِآبَائَهُمْ سَوْفَ الْؤُمُّهُمْ نَارًا.
وَلِلْذَّوِينَ آثَمْا وَمَعَمِلُوا الْصَّالِحَاتِ وَسَزَّلُهُمْ
جَنَّاتٌ تَجْرِى مَن تَجَرَّى الأَنْهَارُ (سَام: 56-75)

فَأَنَّا الْذَّوِينَ آثَمْا وَمَعَمِلُوا الْصَّالِحَاتِ وَسَزَّلُهُمْ
وَأَجْرُهُمْ مَيْزَدْهُمْ مِنْ فَضْلِهِ وَأَنَّ الذَّوِينَ اسْتَكْفَأُوا
وَطَّحُوا فِي غَيْبِهِمْ غَيْبًا أَلْبَا وَلا يُحْدِدُونَ لَهُمْ
مِنْ ذِنْبِ اللَّهِ وَلَا تَسْيَبُرُ (سَام: 173)

(في: 243، 1437).

إِذَا لأَذَفَأْ صَغْفِ النَّحَّاءِ وَصَغْفُ النَّفَاتِ ثُمَّ لَا
تَجْدُدْ لِكُلّ عَذَى أَصِيبًا (سَاماء: 75)

وَلَكِلِّ دِرَاجٍ مَّا عَمَّلَ وَمَا رَكَبَ بَعْقَاءً عَمَّا
يَغْفُلُونَ (تَأْمِن: 132)

يَعْفَأُونَ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمَّلَ وَزِيَّدُهُمْ مِنْ فَضْلِهِ
وَاللَّهُ بالْيَزَّةِ مِنْ بَيْنِهِ وَغَيْرَ جَانِبَ (نَور: 35)

ازْجِرَ المَسْنَى شِباَبَ المَحْسُونُ (نهج البلاغة: 188)

مِنْ جَاهِلِ بِالْحَقَّةِ قَلْبَهُ عَسَرُ أَثَانِيَاهُ وَمَنْ جَاهِلُ
بِالسَّبِيدَةِ فَلا يُعْذِرُ إِلَّا مُثْلَهُ (تَأْمِن: 160)

وَأَنْ يُفِيَ الْقَلْبَ مَعْنَى صَادِقًا لَّنْ يُضَلُّ يَوْمَ الْجَاهِلِيَّةِ
خَُّرُتْ مِنْ فِي الْمُسْلِمِينَ شِيْبًا صَغِيرًا أَوْ كُبْرَاءً
<table>
<thead>
<tr>
<th>وكيكي ارزيابي</th>
<th>اصلاح و تعالي بخشی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا اثارةً عليه ببدله تدكُّت فليل الوفر تقبل الظاهر</td>
<td>صنبل الامر و السلام (نهج البلاغة: نامه 720)</td>
</tr>
<tr>
<td>فالتقلة الحوت و هو ملذ ملذ فأنا أنمي بنمن</td>
<td>المستحسن لثبت في تعبيره إلى يوم يبعثون</td>
</tr>
<tr>
<td>كاركاتران متخلف</td>
<td>(صفات 14-144)</td>
</tr>
<tr>
<td>اشتد مشاجرات برائ</td>
<td>ثم خرج رسول الله إلى الناس فحضههم و</td>
</tr>
<tr>
<td>بهومتسارى نيروها از</td>
<td>تقل كل أمرئ منهم ما صواب (طبري 1387: ج 32)</td>
</tr>
<tr>
<td>اصلاح و تعالي بخشی</td>
<td>(488)</td>
</tr>
<tr>
<td>تقييت عملكرون مثبت از</td>
<td>فاتحه في آلامهم و فصيل في حسن أثناء عليهم</td>
</tr>
<tr>
<td>طريق بذكور مثبت (تمجيد) و باديةدهي</td>
<td>و تعليهم ما أبلى ذوي أبلاوهم فأن كشرة الذكور</td>
</tr>
<tr>
<td>ويجكي ارزيابي</td>
<td>يحسن أفظلهم نهر السماو و تحرض الناس إلى</td>
</tr>
<tr>
<td>اصلاح و تعالي بخشی</td>
<td>شاة الله (نهج البلاغة: نامه 53)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

"فلما وضعوا أمر بهم خالد عند ذلك فكشوا. ثم عرضهم على السيف. فقيل من قبل منهم فلما انتهى الخبر إلى رسول الله (ص) رفع يده إلى السماء، ثم قال: الله يعمر أخراك مما صنع خالد بن الوليد ثم دعا على ابن طالب (نص) فقال: يا على الخير إلى هؤلاء القوم. فانظر في أمرهم، و اجعل أمر الجاهلية تحت قدميك فخرج حتى جاءهم و معه مال قد بلغه رسول الله (ص) به، فندى لهم الدماء وما أصبوا من الأموال، حتى نادى بن عبل الله الحكيم، حتى إذا لم يبن شيء من ذه ولا مال إلا وادي. فاقترب منه بجنب من المال فقال لهم على (نص) إن فرغ منهم: هل بقي لكم دم أو مال لم يود إليكم? قالوا: لا. قال: تأتي أمطكم هذه القيمة من هذا المال احظي لرسول الله (ص) مما لا يعلم و لا تعلمون فعله (طبري 1278: ج 31)"

"وإنا نَعَظُّ لِلَّهِ نَائِبًا وآمَنَ وَعَمَّلَ صَالِحًا نَّسْمَ" (الهائم 82)
<table>
<thead>
<tr>
<th>تعين كندبه های عملکرد</th>
<th>معیاریت‌گرایی</th>
</tr>
</thead>
</table>
| واجب لعاسی کردن همکاری در قاپ | تعیین کندبه های عملکرد 
| ارتباط با خواهان و | (خویشتن تقویت و مدیریت بر 
| استدعا از مواد | از برخورداری) 
| تسریع در وصول به | تعیین کندبه های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | (خویشتن تقویت و مدیریت بر 
| | از برخورداری) 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| تعیین کندبه‌های عملکرد | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| (خویشتن تقویت و مدیریت بر | تعیین کندبه‌های عملکرد 
| اهداف و نتایج می‌شود. | تعیین کندبه‌های عملکرد 

٢٤٧

اعمالاً نَدِم لَکُن المُقدَّرة (عَمَّاد٦، ١٣١٧، ١٣٢٧)؛ كَان رَسُوْلُ اللَّهُ يَقَسِمُ لِحَضَاتِهِ بِنَيْنَ أَصْحَابِهِ يَتَّبِعُونَ الْيَدَ مَنْ يَكُونُ أَحْمَدًا (جَمِيع٨، ١٦٠)؛ نَّعَمَ أُحْبَبَ الأَمُورُ أَيْكَوْنُ أُوسْطُهُ فِي الْحَقِّ. وَ أُعْمَهَا فِي الْجَهَلِ (نهج البلاغة: نامه ٦، ٥٣)

٢٤٨

ادل شی علی غزاة العقل حسن التدبير (عَمَّاد٦، ١٣٣٧، ٤٨٧) :َاذُكرُ في اليوم غداً، نهج البلاغة: نامه ٦، ٣٣١؛ وَما أَمَّرَ فَعَلْنَ يُبِّيِّنَ (هود٦، ٩٧)
يعتبر كندهلي وعملكرد
(سيردن أومر نزد شاپستان، سازمان راد نیل به اهداف مساعدات
می‌کند)

QString شاپستانی

قال فی ویا به لذت لکه اعلم بیمانه لکه پریز
 أهم‌هایی را به اسکال به یسیم لیست (یمین
 بابیه) 1365: ج 266، و این عقل لرزش کن
 امر از امرک رأساً پنلی لا یتسره کبیرنا و لا
 یَتَشَتَ على کابیها (نهج البلاغه: نامه 53)

نعم: بافتتهای پژوهش)

6. نتایج تحقیق

نتایج تحقیق در نمودار بعد به نماش گذاشته شده است. این نمودار به پرسش‌های تحقیق
پاسخ می‌دهد: زیرا عوامل مؤثر بر عملکرد، ابعاد و معیارهای سنجش عملکرد و نیز
سیاست و فراورند مدیریت عملکرد را بیان می‌کند:

الف) مدیریت عملکرد سازمانی براساس آموزهای اسلامی

جدول 1 مدل کلی مدیریت عملکرد سازمان بر اساس آموزهای اسلامی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مفهوم فراگیر</th>
<th>معنی‌های فرعی</th>
<th>مفهوم اصلی</th>
<th>عملکرد سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. معرفی گرایی</td>
<td>1. تعیین کنده‌های عملکرد</td>
<td>(عوامل مؤثر بر عملکرد)</td>
<td>سیاست و مدیریت</td>
</tr>
<tr>
<td>2. تثبیت و مدیریت</td>
<td>2. تثبیت و مدیریت بر خویشتن</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. عادلات و انصاف</td>
<td>3. عادالت و انصاف</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. مبهمت و کرامت</td>
<td>4. مبهمت و کرامت</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. نیت و حسن قاعده</td>
<td>2. ابعاد عملکرد</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. ورودی، خروجی و پیامدها</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. حق و ارزش‌های اقتصادی (لقب)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. غربالگری</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. عادلان</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. رضایت</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. تحقق اهداف (اندیشی و کارایی)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. توجه هزینه به تنظیم و وسیله رسمی‌یابی به آن</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. اصلاح و تعلیم یبخشی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. تایید به عملکرد مدیران</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. انتخاب تداویر پیشگیرانه (فرضی ظرفیت)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. تدوین و ترویج فرهنگ نظام، کار و جهاد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14. تایید بر کیفیت در کنار کیفیت</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. برنامه‌ریزی عملکرد و اجرای آن</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16. تعیین ابعاد عملکرد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17. تعیین معیارهای سنجش</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18. پایش عملکرد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19. سنجش عملکرد</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20. اصلاح و تعالی یبخشی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(منبع: یافته‌های پژوهش)
الف) تبیین بافت‌های تحقیق

از آموخته‌ها استفاده می‌شود که پیش از ارزیابی باید عملکرد مطلوب و استانداردها دقیقاً مشخص و توانایی عملکردی حاصل شده‌اید (برنامه‌ریزی و برنامه‌ریزی باید عملکرد مطلوب پیش از سنجه).

1 آموزش‌های اسلامی با اتخاذ ممکن‌ترین می‌کوشند تا در این موارد و به‌صورت تدریجی، عملکرد اثبات می‌شود و منعکس‌کننده از همان ابتدا شود. آموزش‌های اسلامی به راهبرد تمهیدات و پیشگیرانه‌ها در پیش می‌گیرد. تمهیدات جنگی ابتدایی دارد و زمینه‌ای ارتقا را فراهم می‌کند و پیشگیرانه جنگی سلبی دارد و منعکس‌کننده منفی می‌شود.

از آموزش‌ها استفاده می‌کند که میزان نظارت بر مداری و کارگران ارشد به‌مراتب بیش از دیگر کارکنان است. نکته که نظرات حضرت امری (تاج‌کریم) بر استانداردان آن حضرت امری به‌نوبه‌کن طبقه‌بندی شدید می‌شود (تأکید بر سنجه عملکرد مداری ارشد). برای ارزیابی کلکان سازمان استانداردی و ولایت‌های زمان خلافت حضرت امری (تاج‌کریم)، بعده اصلی عملکرد استانداردی و ولایات، عملکرد مداری و استانداردان بوده است.

در نظارت بر کارگرانان از نظرات‌های مخفی و رضایت نیز استفاده می‌شود (تأکید بر نظرات‌های مخفی). شاید استفاده از این نوع نظارت برای پاسخ‌گویی نیست‌ها و اگزه‌های عملکرد نیز مناسب باشد و این گونه موارد خودمانی و ظاهرسازی مشکل است.

برای سنجه عملکرد مهم‌ترین میزان‌های عبارت‌انداز ترازهای رضایت و تحقیق اهداف، که به هنگام تعاریض، تراز و عدلیت بر رضایت مقدم است و به‌نوبه می‌کند. رضایت عموم است، نه رضایت افراد خاص. همچنین معیارهای سنجه، براساس اصول مدیریت عملکرد تعیین می‌شود (تعبیر معیارهای اصلی سنجه عملکرد). بیان معیارهای سنجه در اینجا نکاتی استفاده از معیارهای خاص منتاسب به هر سازمان نخواهد بود.

از آموزش‌های اسلامی استفاده می‌کند که اباعد عملکرد سازمانی و حسن فاعلی عملکرد مداری اخراج و سرایانجام وزارت‌ها، فرآیندهای خروجی ها و پیامدها را شامل می‌شود و هم‌اکنون موارد تحت ارزیابی قرار می‌گیرد (تعمیم اباعد عملکرد).

در نظارت بر عملکرد، آنچه بیشتر مورد نظر بوده، تطبیق نکردن از هم‌نخواهی و حدود
شرعی است، به سنجش فرآیندهای فنی و عملیاتی (ستنجرش براساس هنجارهای شرعی) شاید بتوان چنین استنباط کرد که دست مدردان در شناختی و انتخاب فرآیندها و اقدامات سازمانی نسبتاً باز است و آنچه از پیاده شده حدود شرعی است؛ به این معنا که مدردان نباید در دستیابی به اهداف و نتایج، حدود شرعی را زیر یا گذاردند.

در سنجش عملکرد، نابرد تحت تأثیر شخصیت مدردان (بزرگ یا کوچک) یا سازمان خاص قرار گرفت (سنجش عادلانه و واقعی).

از آموزش‌های اسلامی استفاده می‌شود که از پیاده‌کردن باید صلاحیت‌های لازم (صداقت و وفا) را داشته باشند، در غیر این صورت نتیجه از پیاده‌کردن واقعی نخواهد بود (احراز صلاحیت ارزیابان).

با توجه به اهمیت نتیجه ارزیابی، باید سنجش‌ها دقیق و همراه با احراز صحت باشد تا درحق افراد و سازمان‌ها احجاب نشور (احراز دقیق و صحت در سنجش).

کمیت و کیفیت هر دو مهم است، اما کیفیت ترجیح دارد. باید بر انتخاب کیفیت اهتمام ویژه داشت (ترجیح شخص‌های کیفی).

از پایه و رصد کامل اطلاعاتی مراحل ارزیابی است. با اطلاعات ناقص نمی‌توان قضاوت درستی داشت. براساس آموزش‌های اسلامی انواع نظارت برای پایه عملکرد تعیین شده است (پایه و اشراقی کامل اطلاعاتی). استفاده از انواع نظارت در اشراف کامل اطلاعات مؤثر است.

از آموزش‌های اسلامی استفاده می‌شود که معنیت، نقیب، انصاف و عادالت، مدیریت کریم‌مان، بصیرت و تدبیر، شایستگی و نظارت و ارزیابی از اصول مؤثر بر عملکرد سازمان‌اند. این موارد را ذیل تعیین کننده‌های عملکرد نیز متون تعریف کرد.

نظرات همگانی از آموزش‌های اسلامی است که باید برای سازمان‌کردن آن گام‌هایی تعیین شود. این نظرات در جلوگیری از انحرافات سازمانی مؤثر است (نظرات همگانی) تعیین شود. این نظرات در جلوگیری از انحرافات سازمانی مؤثر است (نظرات همگانی).

در آموزش‌های اسلامی به پرسش از ذی نفعان (مردم) تصريح شده است. آنان باید درباره عملکرد کارگرانان قضاوت کنند (تحقیق از ذی نفعان برای ارزیابی، نظرات همگانی). البته تحقیق از ذی نفعان و مردم شاید بروی همه موقعیت‌ها مناسب باشد، بلکه اعمال هریک از
بنابراین، نواوری تحقيق

نتایج این تحقیق در نسبت باگهوه‌ها در گروه‌های مدارس دیگر عملکردها چنین نوارهای‌هایی دارد:

در هر یک از این گروه‌ها در خصوص ارزیابی کنندگان و ارزیابی آنها مطالعه‌کرده‌اند نشان‌دهنده‌اند.
در حالی که در این گروه، ارزیابی سختی برای آنها در نظر گرفته شده است، اینکه ارزیابی و
ناظر باشند، صلاحیت‌های لازم (صداهات و وفا) را داشته باشند، از این قبل است.

در این اگر، تداومی وجود دارد که احتمال انحراف را به حداکثر می‌رساند. ترویج
روحیه معنویت‌گرایی، تقوی و پاسخگویی، مدرک بر اساس کرامت و محب، تدبير همراه با
بصارت، از مواردی است که از انحراف صیانت کرده، و زمینه تعامل سازمانی را فراهم
می‌سازد. این موارد قطعاً بر عملکرد و نتایج آن اثرگذارند. به تجربه ثابت شده است که
سازمان‌هایی که روحیه معنوی بالایی دارند، موفقیت بیشتری به نسبت با سازمان‌های
یی بهره از معنویت داشته‌اند. سازمان‌هایی که بر محور نشانه‌ها و پیمان بالایی از
تقویا سازمانی در آنها رعایت می‌شود، کمتر در معرض فساد و وکور فرار می‌گیرند.

- تمرکز بر شاخص‌های کمی و بنده کردن بر دستاوردهای کمی برای سازمان‌ها جنگان
مطابق نیست. اینکه سازمان‌ها به دنبال دادن بیانی کاری آن هم به شکل کمی و فاقد
باشند، به تدریج نتایج ارزیابی را تضعیف می‌کند و سازمان را از موفقیت باز می‌دارد. در این
الگو، کیفیت شاخص سیاپره مهم است که در کنار کمیت باید به آن توجه جدی شود.

- درباره معیارهای عملکرد، اتفاق نظری میان ساختارگران گروه‌های مدارس عملکردها وجود ندارد.
اما در این کار، معیارها بیشتر روز تابع مورد رفیع نتایج تا آن‌ها جاذب است که از طریق صحیح
به دست آمد باشد. دستیابی به نتایج ب واضح ارزش‌مند از طریق راه‌های تاشور، ارزیابی سازمان
را منفی می‌کند. در معیارها، باید حق عادلان و ضرایب مورد استفاده باشد.

- در ابتدای عملکرد نیز اتفاق نظری میان گروه‌های موجود، دیده نمی‌شود. در این اگر
افزون بر رو و در و خرو، تیمی به‌پایان عملکرد یعنی نتایج و اگر یا نیز ارزیابی
می‌شود و شاخص استفاده از نظارت‌های مختی برای آسان‌سازی نیت و انگیزه‌های شوم باشد.
че‌با سازمانی در ظاهر یا کمک به مستم‌دان و انجام‌دان امور خیری می‌کوشد عملکرد نامطلوب خود را مخفی‌گاه دارد و چهره‌ای مطلوب از خود به نمایش گذاشته. 

- در مدیریت اسلامی، مدیران، محورند؛ از این رو مدیران اختیارات بسیاری دارند. پس باید در انتخاب مدیران دقت کرد و شاخص‌گان را بی‌گزید و به همین نسبت باید بر عملکرد آنها بدهی‌گری نظرات، و آن را ارزیابی کرد; از این رو مدیران از ابعاد عملکرد سازمان‌اند.

درحالی که در گونه‌ای دیگر، مدیران در کنار ساختارها قرار می‌گیرند و خود محصور آن خواهند بود و طباعاً قدرت خلاقیت و نوآوری بالا‌گیری نیز نخواهند داشته.

- نظارت از منظر آموخته‌ای اسلامی جامعیت بسیاری دارد و انتظار نباید بر مدیریت تعريف شده است که به تأسیب موقعیت‌ها می‌توان از آنها استفاده کرد. نظارت همگانی از اقسام نظارت است که هم جنبه پیشگیرانه دارد و هم می‌تواند در جایگاه روشی خاص به آن توجه شود در اگونه‌ای مدیریت عملکرد، وظیفه نظارت و ارزیابی به افراد خاصی محدود است که برای این کار مشخص شده، اما در این گونه نظارت اختصاص به آنها ندارد و همه افراد حتی ارتباط رجوع نیز می‌توانند نظارت خود را اعمال نمایند.

ج) پیشنهادات تحقیق

با توجه به گستره نظری موجود، یافته‌ها و محدودیت‌های حاضر، می‌توان چنین پیشنهادها و جهت‌گیری‌های پژوهشی را پیشنهاد داد که خود فراهم‌کننده زمینه‌های پژوهشی جدیدند:

1. این پژوهش تحقیقاتی بنیادی است و به‌نتاهپ نیز برای پایه‌سازی در نهاد انتقالی می‌باشد.

پاسداشان انتقال اسلامی کافی نیست، بلکه نیازمند توجه به مقتضیات سازمانی می‌باشد؛ از این رو لازم است تحقیق دیگری با مشارکت تیم‌های عملیاتی سپاه با دسترسی بالا به افراد و استمررت سازمانی و آشنایی با فرآیندهای سازمانی، انجام شود.

2. برخی مفاهم به کاررفته در مبحث مدیریت عملکرد سازمانی نیازمند پژوهش دینی است؛ مثلاً ارتیخشی، کارایی و بهره‌وری از مفاهمی‌اند که کشف دیدگاه اسلامی در هریک نیازمند تحقیق است و لازم است درباره بهره‌وری از دیدگاه اسلام تحقیق شود. آیا ارتیخشی نسبت به کارایی اهمیت پیشتری دارد یا برعکس؟
3. اجرایی شدن برخی مقوله‌ها از قبیل نیت و حسن فاعلی در ابعاد عملکرد، نیازمند پژوهش جدی‌گرایی است. چگونه می‌توان نیت و حسن فاعلی را در چیه‌گاهی یکی از ابعاد عملکرد مناسبی باشد یا آیا اساساً آنها در فضای سازمانی سنجش‌پذیرند؟

4. نظرات همگانی از آسوسیه‌های اسلامی است که باید برای سازمانی کردن آن مکانیزم‌هایی تعیین شود. این نوع نظرات در چه‌گونه از انحرافات سازمانی مؤثر است. در این تحقیق راهکارهای تحقق نظرات همگانی تعیین نشده و این خود محتمل تحقیق جدید‌گرایی است.

منابع تحقیق
قرآن کریم، نهج البلاغه.

آذری، علی‌رضا و مهدی زمانی مزده (1394)، الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان، تهران، موسسه امورشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

آمیدی، عبدالاله (1387). علل الحکم و در در القلم، محمدعلی انصاری قمی، تهران، [بی‌نا].

ابن بابوه، محمدبنعلی (1385). علل الشراعی، قم، کتاب‌نگاری داری، جایاول.

تولایی، محمد و غلامرضا راضی‌زاده پیشخان (1395). ارائه الگوی مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی در سازمان‌های دفاعی، مجله مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، سال پانزدهم، شماره 88، تیر، ص 49-77.

چیت‌سازیان، علی‌رضا و محمد جوادی (1394). "بازخوانی نظام انگیزش در سازمان جهادی"، فصلنامه علمی تخصصی مطالعات مدیریت و فرهنگ جهادی، شماره 1، ص 119-138.

جر عالی، محمدبنعلی (1390)، وسایل الشیعه که تحصیل مسائل الشیرعی تهران، کتاب‌نگاری اسلامی.

رضاییان، علی و اسماعیل انجمنی (1390)، مدیریت عملکرد، چهارم، کریمی و چشمه‌گی تهران، دانشگاه امام صادق.

رفیع‌زاده، علی‌اکبر و ناصر میرپرست و عواد آذر (1395). "ارائه مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت"، فصلنامه پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال‌های شماره 4، پاییز، ص 81-100.
کلینی، امروز مهمندی یعقوب (۱۳۴۱ق)، الهی، قم، دارالحدیث.

مادردایی، محمدصالح بن احمد (۱۳۴۲ق)، شرح الهی، تهران، مکتبه اسلامیه للنشر.

مجلسی، محمدصادق (۱۳۴۳ق)، بحارالانوار لجامعة النزدیه اخبار الناسه الاطهار، بروت، دارالضوء.

محمدی ریشهری، محمد (۱۳۷۷ق)، میرزان الحکمیه، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم، دارالحدیث، ج۲، چاپ اول.

محمدی، محمد و فتح شریفزاده (۱۳۹۶ق)، طراثی الگوی مدیریت عملکرد با روش توانسی منابع انسان، فصلنامه توانمندسی، سال چهارم، شماره ۱۵، زمستان، ص۱۳۳-۱۵۱.

محمودی (۱۳۷۶ق)، به صورتی که نمایندگی، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مفيد، محمد، محمد (۱۴۱۳ق)، الإرشاد في معرفة حجج الله على العبادة، قم، كنگر شیخ مفيد، چاپ اول.

منسوب به جعفری محمد (۱۴۰۰ق)، مصباح الشریعة، بروت، اعلی، چاپ اول،

دنوری طبرسی، حسین (۱۴۰۸ق)، مستند مدارس و مستند کتاب، بروت، مؤسسه آل الیت، لاحیا، تبریز.

بابوری و حیدری شمس السادات راهی (۱۳۹۲ق)، طراثی مدل مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیردولتی، مجله علمی پژوهشی اندازه‌گیری، سال هفتم، شماره ۱، بخاری و تابستان، ص۷۹-۱۲۶.