

## Explanation of the Components of Individual Performance from the Perspective of the Quran

Seyed Yusuf Kamalian\*

Asadollah Ganjali\*\*

### Extended Abstract

#### Introduction

This study aims to examine the concept of individual performance from the perspective of the Quran. Performance is a crucial element in organizations, as individuals spend a significant portion of their lives in various institutions, shaping different levels of performance (team and organizational) through their actions. How performance is defined and viewed determines how we approach and deal with it. The main objective of this research is to investigate the meaning, levels, approaches, and components of performance from the Quran's perspective.

The importance of this study lies in the fact that in Islamic countries where individuals adhere to Islamic beliefs, their actions and behaviors should be examined differently. To improve the critical element of individual performance, we must change our view of it and extract its essential components based on Islamic sources, with the Quran being the primary and most important source.

The main research question is: What are the dimensions and components of individual performance from the Quran's perspective? Secondary questions include: What are the dimensions and components of individual performance in conventional human resource management literature? Are these dimensions and components approved by the Quran?

---

\* PhD student, Department of Organizational Behavior and Human Resources Management, Imam Sadegh University, Tehran, Iran (corresponding author), m.alavian@isu.ac.ir.

\*\* Associate Professor, Department of Organizational Behavior and Human Resources Management, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadegh University, Tehran, Iran, asad\_ganjali@yahoo.com.

### **Method**

This study employs a qualitative approach based on the thematic research method in the Quran. The thematic research method was used for data collection and concept extraction from Quranic verses. The grounded theory method was utilized for the analysis and systematic classification of the extracted concepts.

The research process involved three main stages:

1. Implementing the thematic research method in the Quran: This stage included preliminary steps, concept extraction, research expansion, and compilation.
2. Using grounded theory to categorize the extracted concepts: This stage involved open coding, axial coding, and selective coding of the concepts derived from the Quranic verses.
3. Integration of results: This final stage combined the findings from the previous two stages to develop a comprehensive model of performance dimensions and components based on the Quran.

The researchers used an integrated approach combining the thematic research method in the Quran and grounded theory. This approach was chosen to ensure the centrality of the Quran in the research while providing a systematic framework for analyzing and categorizing the extracted concepts.

### **Results**

The study revealed that the Quran's perspective on performance differs from conventional human resource management literature. The Quranic view of performance is not solely results-oriented or behavior-oriented but takes a post-process approach, considering the aftermath of individuals' actions as well.

The research identified four main dimensions of individual performance from the Quran's perspective:

1. Agential dimension (11 components): This includes factors such as intention, effort, faith, existential capacity, and personality structure (schema).
2. Actional dimension (9 components): This encompasses the nature and method of actions, categorized into righteous and unrighteous deeds.
3. Results (3 components): This includes the outcomes, effects, and consequences of actions.
4. Performance transformations (2 components): This refers to changes in performance, either in a positive direction (repentance) or negative direction (nullification of deeds).

The Quranic perspective adds several components to the conventional understanding of performance, particularly in the agential dimension. It emphasizes factors such as intention, faith, and individual capacity, which are not typically considered in conventional performance management models.

The study also found that the Quran confirms some aspects of conventional performance management, such as goal orientation, comparability, measurability, and results orientation, while adding new dimensions and components.

### **Discussion and Conclusions**

The findings of this study suggest that the Quranic perspective on individual performance is more comprehensive than conventional models. While conventional literature typically focuses on determinants of results and results themselves, the Quran introduces additional dimensions, particularly emphasizing the agential aspect of performance.

The Quran's approach to performance can be characterized as post-behavioral and post-process. It not only considers the actional dimension of deeds but also takes into account factors such as capacity, intention, and personality structure in the agential dimension. Furthermore, it extends the evaluation of performance to include post-action transformations, both positive (repentance) and negative (nullification of deeds).

This comprehensive view of performance has significant implications for performance management in Islamic contexts. It suggests that performance evaluation and development should consider not only observable behaviors and results but also the intentions, capacities, and personal growth of individuals.

The study concludes that integrating these Quranic perspectives into performance management systems could lead to a more holistic and ethically grounded approach to performance evaluation and development in Islamic organizations.

Future research directions include examining the concept of performance in Hadith literature, exploring the practical implications of this Quranic model in contemporary organizations, and investigating how these principles can be operationalized in performance management systems.

**keywords:** The Holy Quran, performance, components of individual performance, database theory, thematic research method in the Holy Quran.

## تبیین مؤلفه‌های عملکرد فردی از منظر قرآن کریم

سیددیوسف کامالیان\*

اسدالله گنجعلی\*\*

### چکیده تفصیلی

#### مقدمه

هدف این پژوهش بررسی مفهوم عملکرد فردی از منظر قرآن است. عملکرد یک عنصر حیاتی در سازمان‌ها است، زیرا افراد بخش قابل توجهی از زندگی خود را در نهادهای مختلف می‌گذرانند و سطوح مختلف عملکرد (تیم و سازمانی) را از طریق اقدامات خود شکل می‌دهند. نحوه تعریف و مشاهده عملکرد تعیین کننده نحوه برخورد و برخورد ما با آن است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی معنا، سطوح، رویکردها و مؤلفه‌های عملکرد از دیدگاه قرآن است. اهمیت این پژوهش در این است که در کشورهای اسلامی که افراد به عقاید اسلامی پایبند هستند، اعمال و رفتار آنها باید متفاوت مورد بررسی قرار گیرد. برای ارتقای عنصر حیاتی عملکرد فردی، لازم است دیدگاه خود را نسبت به آن تغییر دهیم و مؤلفه‌های ضروری آن را بر اساس منابع اسلامی استخراج کنیم که قرآن اولین و مهمترین منبع آن است. سؤال اصلی تحقیق این است که: ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی از دیدگاه قرآن چیست؟ سؤالات ثانویه عبارتند از: ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی در ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی چیست؟ آیا این ابعاد و مؤلفه‌ها مورد تایید قرآن است؟

#### روش

این پژوهش با رویکرد کیفی بر اساس روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم انجام شده است. برای جمع آوری داده‌ها و استخراج مفاهیم از آیات قرآن از روش تحقیق موضوعی در قرآن استفاده شد. برای تحلیل و طبقه بندی سیستماتیک مفاهیم استخراج شده از روش نظریه زمینه‌ای استفاده شد.

\* دانشجوی دکتری، رشته مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
m.alavian@isu.ac.ir

\*\* دانشیار، گروه مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (علیه السلام)، تهران، ایران  
asad\_ganjali@yahoo.com

فرآیند تحقیق شامل سه مرحله اصلی بود:

۱. اجرای روش تحقیق موضوعی در قرآن: این مرحله شامل مراحل مقدماتی، استخراج مفهوم، بسط تحقیق و تدوین بود.
  ۲. استفاده از گراند تئوری برای دسته بندی مفاهیم استخراج شده: این مرحله شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی مفاهیم برگرفته از آیات قرآن است.
  ۳. یکپارچه سازی نتایج: این مرحله نهایی یافته‌های دو مرحله قبل را با هم ترکیب کرد تا مدلی جامع از ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد بر اساس قرآن تهیه کند.
- پژوهشگران از رویکردی تلفیقی ترکیبی از روش تحقیق موضوعی در قرآن و نظریه زمینه‌ای استفاده کردند. این رویکرد به منظور حصول اطمینان از محوریت قرآن در تحقیق و ارائه چارچوبی نظام مند برای تحلیل و دسته بندی مفاهیم استخراج شده انتخاب شد.

### نتایج

این مطالعه نشان داد که دیدگاه قرآن در مورد عملکرد با ادبیات مرسوم مدیریت منابع انسانی متفاوت است. نگاه قرآن به عملکرد صرفاً نتیجه محور یا رفتار محور نیست، بلکه با توجه به پیامدهای اعمال افراد نیز رویکردی پسا فرآیند دارد.

این پژوهش چهار بعد اصلی عملکرد فردی را از دیدگاه قرآن شناسایی کرد:

۱. بعد عاملیتی (۱۱ مؤلفه): شامل عواملی مانند قصد، تلاش، ایمان، ظرفیت وجودی و ساختار شخصیت (شکیله) است.
  ۲. بعد عملی (۹ جزء): ماهیت و روش اعمال را در بر می‌گیرد که به اعمال صالح و غیر صالح تقسیم می‌شود.
  ۳. نتایج (۳ جزء): این شامل پیامدها، اثرات و پیامدهای اقدامات است.
  ۴. دگرگونی‌های عملکردی (۲ جزء): این به تغییر در عملکرد، چه در جهت مثبت (توبه) و چه در جهت منفی (بطلان اعمال) اشاره دارد.
- دیدگاه قرآنی مؤلفه‌های متعددی را به درک متعارف عملکرد، به ویژه در بعد عاملی، اضافه می‌کند. بر عواملی مانند نیت، ایمان و ظرفیت فردی تأکید دارد که معمولاً در مدل‌های مدیریت عملکرد مرسوم در نظر گرفته نمی‌شوند.
- این مطالعه همچنین نشان داد که قرآن برخی از جنبه‌های مدیریت عملکرد مرسوم مانند هدف‌مداری، مقایسه پذیری، سنجش پذیری و نتیجه گرایی را تأیید می‌کند و در عین حال ابعاد و مؤلفه‌های جدیدی را اضافه می‌کند.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش او حاکی از آن است که دیدگاه قرآن در مورد عملکرد فردی جامع تر از مدل های مرسوم است. در حالی که ادبیات متعارف معمولاً بر عوامل تعیین کننده نتایج و خود نتایج تمرکز می کند، قرآن ابعاد دیگری را معرفی می کند، به ویژه بر جنبه عاملی عملکرد تأکید می کند.

رویکرد قرآن به عملکرد را می توان پسا رفتاری و پسا فرآیندی دانست. نه تنها بعد عملی اعمال را در نظر می گیرد، بلکه عواملی مانند ظرفیت، نیت و ساختار شخصیتی را در بعد عاملی نیز در نظر می گیرد. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد را به تحولات پس از عمل، اعم از مثبت (توبه) و منفی (بطلان اعمال) گسترش می دهد.

این دیدگاه جامع از عملکرد، پیامدهای مهمی برای مدیریت عملکرد در زمینه های اسلامی دارد. این پیشنهاد می کند که ارزیابی و توسعه عملکرد نه تنها باید رفتارها و نتایج قابل مشاهده، بلکه نیت، ظرفیت ها و رشد شخصی افراد را نیز در نظر بگیرد.

این مطالعه نتیجه گیری می کند که ادغام این دیدگاه های قرآنی در سیستم های مدیریت عملکرد می تواند منجر به رویکردی جامع تر و مبتنی بر اخلاقیات برای ارزیابی و توسعه عملکرد در سازمان های اسلامی شود.

جهت گیری های آینده پژوهی شامل بررسی مفهوم عملکرد در ادبیات حدیث، بررسی مفاهیم کاربردی این الگوی قرآنی در سازمان های معاصر و بررسی چگونگی عملیاتی سازی این اصول در سیستم های مدیریت عملکرد است.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، عملکرد، مؤلفه های عملکرد فردی، نظریه پایگاه داده، روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم.

### ۱. مقدمه

نماد ظاهر هر سازمان، عملکردها و رفتارهایی است که کارکنان در قالب انواع شغل‌ها و شرح وظایف انجام می‌دهند. آنچه در سازمان مشهود و ملموس است، مجموعه عملکردهاست. بنابراین، وجود حقیقتی سازمان، فعالیت‌ها و عملکردهایی هستند که تحت عناوین و مفاهیم اعتباری (شغل) تحقق می‌یابد. در واقع، بدنه عینی و مشهود سازمان، نه در محیط فیزیکی آن، یا مجموعه عناوین و مفاهیم اعتباری از شغل‌ها و پست‌های سازمانی است، بلکه در عملکردها و رفتارها نمایان می‌شود که البته، همه آن عملکردها در چارچوب مفاهیمی تعریف می‌شوند (گائینی و نجاری، ۱۳۹۲، ص ۸۹).

در این بین، بسیار مهم خواهد بود که سازمان برای سنجش عملکرد افراد چه اصول، معیارها و مؤلفه‌هایی را در نظر می‌گیرد؛ زیرا افراد به‌مرور زمان براساس نگاه و رویکرد سازمان به عملکردشان حرکت خواهند کرد؛ چون سازمان براساس معیارهای خود عملکردها را سنجیده و پاداش و تنبیه و... را صورت خواهد داد. از سوی دیگر، وقتی سازمان در کشوری اسلامی قرار دارد و افرادش نیز دارای دین اسلام هستند، در نتیجه باید به نوع دیگر اعمال و رفتارهای آنان بررسی شود.

در نتیجه، برای بهبود عنصر مهم عملکرد فردی در ابتدا باید نوع نگاه به آن را تغییر داد و به عبارتی مؤلفه‌های اساسی آن را مبتنی بر منابع اسلامی استخراج کرد و در بین منابع اسلامی مهم‌ترین و نخستین منبع قرآن کریم خواهد بود. در نتیجه، مسئله و هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی براساس قرآن کریم خواهد بود. براساس این، سؤال اصلی آن است که ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی از منظر قرآن کریم کدام است و سؤالات فرعی این خواهد بود که ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی در ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی چیست؟ و آیا این ابعاد و مؤلفه‌ها مورد تأیید قرآن کریم هست یا خیر؟

در تحقیق حاضر سعی شده است برای پاسخ به سؤالات بیان شده و در راستای تحقق هدف اصلی پژوهش برای محور قراردادن قرآن کریم با استفاده از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم آیات مرتبط استخراج و مفهوم‌یابی شوند و در ادامه، برای دسته‌بندی و مقوله‌بندی مفاهیم مستخرج از آیات و همچنین، ساختاردهی نظام‌مند به یافته‌ها از روش نظریه داده‌بنیاد استفاده شود.

### ۲. پیشینه پژوهش

عملکرد یکی از مفاهیمی است که در ادبیات متعارف مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی زیاد روی آن کار شده است. با یک جستجوی ساده در پایگاه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی می‌توان

به صحت این گفته به راحتی پی برد. به دلیل اینکه مفهوم عملکرد ماهیتی عملیاتی است، بیشتر مقالات، کتب و پایان نامه‌ها درباره این موضوع نیز ماهیت عملیاتی دارند. به این صورت که در بیشتر تحقیق‌ها به رابطه‌سنجی مفاهیم مختلف بر روی عملکردهای فردی، تیمی و سازمانی پرداخته شده است و می‌توان گفت که تا به حال به صورت جدی منحصرراً روی مفهوم عملکرد و تعاریف و نوع نگاه به آن به ویژه با رویکرد اسلامی کاری انجام نشده است. با توجه به اینکه تحقیقات در حوزه عملکرد بسیار زیاد هستند و بیشتر آنها هم ماهیت عملیاتی و رابطه‌سنجی دارند، در جدول ۱ سعی می‌شود به صورت مختصر منابع با دسته‌بندی براساس نوع و زبان آورده شوند.

جدول ۱: تحقیقات حوزه مدیریت عملکرد

ردیف	نوع اثر	نام اثر	نویسندگان
۱	کتاب	مدیریت عملکرد، چپستی، چرایی و چگونگی	(رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۶)
۲		روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم	(مردانی‌زنجانی و لسانی‌فشارکی، ۱۳۹۴)
۳		تحلیل پوششی داده‌ها: مدل‌های کمی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها	(مهرگان، ۱۳۹۵)
۴		نگاهی جامع بر نظام‌های سنجش عملکرد	(صفری و همکاران، ۱۳۹۱)
۵		ارزیابی عملکرد منابع انسانی (الگوی عملی پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌ها)	(بزازجزایری، ۱۳۸۷)
۶	رساله و پایان‌نامه	مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی	(آرمسترانگ، ۱۳۸۵)
۷		روش‌های ارزیابی عملکرد از منظر قرآن کریم	(رجبی، ۱۴۰۰)
۸		الگوی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام	(احمدی، ۱۴۰۲)
۹		مدیریت منابع انسانی از منظر فقه (موردی زیر سیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد)	(عبیدادی، ۱۳۹۵)
۱۰		طراحی مدل مفهومی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر شایستگی در دانشگاه‌های مأموریت محور (مطالعه موردی: دانشگاه امام صادق (علیه السلام))	(برزگر حسینی رفسنجانی، ۱۳۹۸)
۱۱		بازشناسی مفهوم عملکرد در اندیشه قرآنی: با تأکید بر رویکرد سازمانی	(مسعودی‌پور و مصلح، ۱۳۹۶)
۱۲		تبیین مضمون‌های مدیریت عملکرد کارکنان از منظر نهج البلاغه	(جوانی، صفری، شاملی و علامه، ۱۴۰۲)
۱۳		طراحی مدل ارزیابی عملکرد از منظر اسلام براساس مدل ارزیابی عملکرد انسان و جامعه بشری در قرآن	(رضایی و کوچکی، ۱۳۹۸)
۱۴		الگوی ارزیابی عملکرد از منظر قرآن کریم	(رجبی و توکلی، ۱۴۰۲)
۱۵		ارزشیابی عملکرد مدیران از دیدگاه قرآن و روایات	(جمال‌آبادی، ۱۳۹۵)
۱۶	ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر نهج البلاغه	(سیدنقوی و فرهادی، ۱۳۹۵)	



### ۳. ادبیات نظری

#### ۳-۱. چارچوب مفهومی مدیریت عملکرد

مبحث مدیریت عملکرد در ابعاد مختلفی بررسی می‌شود. مفهوم، چارچوب مفهومی، سطوح عملکرد، ارزیابی عملکرد و تکنیک‌های آن، فرایند عملکرد، شاخص‌سازی عملکرد از مهم‌ترین ابعاد مدیریت عملکرد هستند. مفهوم و بازتعریف مفهوم زیربنایی‌ترین عنصر مدیریت عملکرد به‌عنوان یک سازه است و این پژوهش فقط به بررسی مفهوم، چارچوب مفهومی، فلسفه و رویکردهای مدیریت عملکرد می‌پردازد که همگی به مفهوم‌پردازی مدیریت عملکرد پرداخته‌اند. پس با وجود این، بررسی سطوح عملکردی، مدل‌های عملکردی، فرایند عملکرد و تکنیک‌های عملکرد و ارزیابی آنها از پردازش ما خارج هستند.

ورود به پردازش مفهوم‌سازی مدیریت عملکرد دو فایده اساسی را با خود به‌دنبال دارد: اولاً، سبب تعمیق در ریشه‌های عملکرد خواهد شد و همین عامل موجب می‌شود که مبانی اساسی، هسته‌های مرکزی ایده عملکرد یا مفهوم سازنده آن استخراج شوند؛ ثانیاً، این تعمیق مقدمه این موضوع است که ما در مطالعه بین‌رشته‌ای به سراغ تطبیق یا تهذیب متن نمی‌رویم و سبب خواهد شد که در ابتدا، به‌خوبی چارچوب عملکرد فهم شود و سپس با رویکردی غیر از تهذیب یا تطبیق به سراغ بررسی این مفهوم در قرآن کریم برویم. این بخش به بررسی اصطلاحات مدیریت عملکرد و پس از تحلیل آنها به بررسی مفهوم مدیریت عملکرد و ابعاد آن در بین آراء اندیشمندان و صاحبان تجربه این حوزه می‌پردازد.

#### ۳-۲. واکاوی مفهوم عملکرد

آرمسترانگ (۲۰۰۶) بیان می‌کند چیزی که قابلیت تعریف نداشته باشد، قابلیت اندازه‌گیری نیز ندارد. بیت و هولوتون (۱۹۹۵) معتقدند که عملکرد یک ساختار چندبعدی است که ارزیابی آن، بسته به انواع عوامل، متفاوت است. تفاوت‌های عملکردی باعث خواهد شد که عملکرد یا به‌عنوان یک رهاورد شناخته شود یا اینکه به‌عنوان یک رفتار به‌شمار آید. رفتار چگونگی به‌دست‌آمدن نتایج است و رهاورد خروجی و نتایج بررسی کار است. حالت سوم نیز وجود دارد که شامل به‌شمار آوردن نتایج و رفتار به‌صورت توأم است.

### ۳-۲-۱. عملکرد به مثابه یک رفتار

کمپل (۱۹۹۰) می‌نویسد: رفتار باید از رهاوردها متمایز شود؛ زیرا متغیرهای سیستم عنصر مؤثری بر عملکرد هستند. همچنین وی با تمرکز بر اندازه‌گیری عملکرد می‌نویسد: منظور از رفتار، رفتارهایی هستند که کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهند. او تأکید بر این موضوع دارد که این مسئله چندبعدی است که هر بعد شامل عنصری است که دسته‌بندی شده از یک رفتار مشابه است. عناصری که نام‌برده شد، شامل چند بخش است: الف) مهارت اختصاصی شغل؛ ب) مهارت غیرتخصصی شغل (مانند رفتار شهروندی در سازمان)؛ ج) مهارت تخصصی ارتباطات نوشتاری و شفاهی؛ د) تجربه‌کردن تلاش؛ ه) وجود انضباط شخصی؛ و) تسهیل فرایندهای تیمی؛ ز) سرپرستی و رهبری؛ ح) مدیریت و اداره کردن.

### ۳-۲-۲. عملکرد به مثابه رهاورد و رفتار

این دیدگاه جامع‌ترین دیدگاهی است که تاکنون در مورد آن تحقیق و پژوهش انجام شده است و شامل ترکیب رفتار و رهاوردها می‌شود. برامبج (۱۹۸۸) می‌نویسد عملکرد به معنای رفتار و نتایج به‌صورت توأمان است. رفتارها از نیروها نشئت می‌گیرند و عملکرد در واقع، ترجمه انتزاع به عمل و فعالیت است. رفتارها صرفاً ابزاری برای اهداف نیستند؛ بلکه رفتارها مانند رهاوردها حقیقت دارند؛ درحالی‌که ممکن است در قضاوت فقط رهاوردها بررسی شوند. این‌گونه تعریف‌ها یک نتیجه را با خود به همراه دارد با این عنوان که باید رفتارها و خروجی‌ها محاسبه شوند و به‌صورت توأمان یک مدل آمیخته را به وجود آورند (آرمسترانگ، ۲۰۱۸).

### ۳-۲-۳. عملکرد به مثابه رهاوردها

کن (۱۹۹۶) می‌نویسد: در واقع، عملکرد چیزهایی هستند که فرد از خود برجای گذاشته است و این بخش از هدف معین شده ناشی شده است. برنادین (۱۹۹۵) بر این موضوع تأکید می‌کند که عملکرد خروجی‌هایی هستند که پیوند قوی بین اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتری و رشد سهام اقتصادی را به دنبال دارد.

### ۳-۳. مدیریت عملکرد در سطح فرد

#### ۳-۳-۱. بررسی ابعاد مبنایی و اصولی مدیریت عملکرد (تبیین چیستی)

مدیریت عملکرد یک فرایند راهبردی و یکپارچه است که از طریق بهبود عملکرد و توسعه قابلیت‌های افراد و تیم‌های کاری موجب موفقیت پایدار سازمان‌ها می‌شود. هر سازمان برای تحقق و رسیدن به اهداف و مأموریت‌های خود باید با استفاده از افراد و تیم‌ها که یک کل واحد به نام سازمان را به وجود می‌آورد، گام‌های تحقق اهداف خود را محقق کند. از این رو، مدیریت عملکرد نیز در سه سطح فرد، تیم و سازمان، قابلیت نظام‌سازی را دارد. مدیریت عملکرد، عملکرد تمامی افراد سازمان، نه صرفاً مدیران را شامل می‌شود. مدیریت عملکرد این فرض را رد می‌کند که تنها مدیران در قبال عملکرد تیم‌های کاری خود پاسخگو هستند و در عوض، این باور را تقویت می‌کند که مدیریت عملکرد یک مسئولیت مشترک در بین مدیران و اعضای تیم آنان است. تا اندازه‌ای، مدیران باید به افراد به‌عنوان مشتریانی توجه کنند که می‌توانند برای آنها کمک و خدمات مدیریتی فراهم کنند. مدیران و اعضای تیم‌ها در قبال نتایج کار مسئولیت مشترک دارند.

مدیریت عملکرد در مفهوم جدید خود چرخه‌ای است که به مدیران و سرپرستان کمک می‌کند تا پس از هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی در مورد رفتار و عملکرد کارکنان به ارزیابی میزان و کیفیت اجرای برنامه‌ها و تحقق اهداف در پایان دوره بپردازند و از طریق ریشه‌یابی و تحلیل رفتارها و عملکرد رضایت‌بخش و مطلوب تا نامطلوب و با کمک به‌کارگیری این چرخه زمینه برای بهبود عملکرد و ارتقا رفتار کارکنان فراهم نمایند. مدیریت عملکرد یک فرآیند ساختاریافته است که برای بهبود یک سازمان طراحی شده است. بهبودهای خاص می‌توانند مستمر باشند (احتمالاً در مراحل کوچک)، و یا می‌توانند در تعدادی از مراحل بزرگ برای سازمان‌ها اتفاق افتد (ابوالعالی، ۱۳۸۹).

#### ۳-۳-۲. بررسی ابعاد مفهومی مدیریت عملکرد (تبیین چرایی)

وضعیت موجود در کسب‌وکار امروزی نشان از آن دارد که امروزه، سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متحول فعالیت می‌کنند؛ به طوری که یکی از بارزترین خصوصیات عصر جدید، تغییر و تحول شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد (آدینات و کسام، ۲۰۱۹). عملکرد کارکنان به‌عنوان یکی از مباحث ویژه مدیریت منابع انسانی، ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان به شمار می‌آید. مدیریت عملکرد کارکنان فرآیندی است که از طریق آموزش‌های لازم به نیروی کار و همچنین، برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نیز برقراری

حقوق و مزایا و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، سعی در ایجاد همدلی بین کارکنان و سرپرستان دارد. به این ترتیب، کارکنان با اهداف سازمان همسو شده و بهره‌وری نیروی انسانی افزایش پیدا می‌کند (شلیچر و همکاران، ۲۰۱۹).

از این رو، اهتمام بسیاری از مدیران در کسب‌وکارها به یکی از اساسی‌ترین اجزای هر سازمان متمرکز شده است که نیروی انسانی آن است. ایشان فرایندها و ابزارهای بروز و گوناگونی را برای حل مسائل و بهبود عملکرد کارکنان خود به کار می‌گیرند که مدیریت عملکرد یکی از مهم‌ترین آنان است. مفهوم مدیریت عملکرد، همان‌طور که اشاره شد، در سطوح فرد، تیم و سازمان مورد نظام‌سازی قرار گرفته است.

مدیریت عملکرد رویکردی نظام‌مند است که از طریق اجرای فرایندهایی مانند تعیین مأموریت و اهداف راهبردی عملکرد جهت شناسایی اهداف سازمان برای تصمیم‌گیری هرچه بهتر، استقرار نظام هماهنگ سنجش عملکرد برای سنجش هریک از فعالیت‌ها در جهت اهداف، استقرار نظام پاسخگویی به شکل مجموعه‌ای منسجم برای ذی‌نفعان سازمان، استقرار نظام جمع‌آوری داده‌های عملکرد جهت پی بردن به نوع اطلاعات مؤثر در سیاست‌گذاری تصمیم‌گیری‌ها، استقرار نظام تحلیل بازنگری و گزارش‌دهی داده‌های عملکرد و استقرار نظام استفاده از اطلاعات عملکرد در جهت بهبود سازمان از طریق مهندسی مجدد و بهبود مستمر، بستر لازم برای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان را فراهم کرده و در نهایت بهره‌وری آنان را در پی دارد (مک‌درمونت و همکاران، ۲۰۱۹).

امروزه شرایط رقابتی میان کسب‌وکارها، نیازهای جدید و متفاوتی را برای ایشان به وجود آورده است. محیط پویا و روبه‌رشد رقابتی در حوزه‌های مختلف کسب‌وکاری، بهبود مستمر عملکرد کل شرکت‌ها را به جزئی جدانشدنی از تمامی فرایندهای سازمان تبدیل کرده است. بهبود مستمر عملکرد کل سازمان، مجموعه‌ای از عملکردهای تک‌تک اعضا آن مجموعه است که به‌طور هم‌افزایی، عملکرد نهایی شرکت را تعیین می‌کند. نگهداشت نیروی انسانی متخصص و متعهد به سازمان، دغدغه مهمی است که ذهن بسیاری از مدیران را به خود مشغول کرده است. در این راستا، نظام مدیریت عملکرد نیت و قصد نهایی خود را بهبود مستمر در تمامی فرایندها و عملکردهای نهایی سازمان قرار داده است. نظام مدیریت عملکرد، در حقیقت، ارتباط تنگاتنگی با دیگر حوزه‌ها و ماژول‌های سخت و نرم منابع انسانی دارد. چرایی گذرکردن سازمان‌ها از نظام ارزیابی عملکرد و اشتیاق ایشان به استقرار مدیریت عملکرد، در پاسخ به همین نیازهای جدید و نویی است که سازمان‌ها با آن مواجه هستند. در حقیقت، نظام مدیریت عملکرد سعی دارد با برقراری ساختاری

مستمر، فراگیر و همه‌جانبه، وظایف مختلف منابع انسانی را به شکلی منطقی و عادلانه تنظیم نماید تا با افزایش عدالت ساختاری، بهبود عملکرد کل سازمان را تضمین نماید. به‌طورکلی، مدیریت عملکرد به وجود آمده است تا مسائل مختلف سازمانی را حل و فصل و نیازهای سازمان را مرتفع نماید. با مطالعه منابع مختلف در حوزه چرایی به وجود آمدن مدیریت عملکرد، دسته‌بندی زیر از پاسخگویی این نظام به نیازهای مختلف سازمانی ارائه می‌شود (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰).



شکل ۱: نیازهای مرتبط با چرایی به وجود آمدن مدیریت عملکرد

#### ۴. روش پژوهش

یکی از مسئله‌ها و موضوعات مهم در تحقیقات اسلامی، نحوه استخراج و راه و روش رسیدن به مبانی علوم انسانی اسلامی است که هر کس برای خود راه و روشی را انتخاب کرده است و به آن التزام دارد تا جایی که شهید مطهری این اختلاف را از دلایل ایجاد فرق اسلامی می‌داند. روش‌های فهم متون دینی، مسئله‌ای نیست که همگان بر آن، اتفاق نظر داشته باشند. به همین سبب، یکی از دلایل انشعاب در فرق اسلامی، همین مسئله روش فهم دین بوده است. عده‌ای فهم دین را جز با قرآن ممکن ندانسته و منکر جایگاه روایات شده‌اند و گروهی تنها حدیث را مبنای فهم و حل مسائل دانسته و منکر حجیت ظاهر قرآن شده، آن را بوسیده و به کناری نهاده‌اند. برخی قیاس و

تمثیل و استحسان و تأویل را جایز دانسته و برخی منکر تعقل در دین شده‌اند (مطهری، ۱۳۷۲ و ۱۳۸۰).

در میان تمامی منابع موجود برای فهم مبانی علوم انسانی به هیچ وجه نمی‌توان از قرآن کریم و توجه به آن به راحتی گذشت. به این دلیل که قرآن کریم هادی و راهنمای همه انسان‌ها در طول تاریخ پس از نزولش بوده است و اختصاص به عصری خاص یا اقلیمی مخصوص ندارد (مدثر، ۳۱ و قلم، ۵۲ و سبا، ۲۸). زبان قرآن زبانی جهانی و منطبق با فطرت انسان‌هاست. تا جایی که مقام معظم رهبری قرآن را مبنای اصلی علوم انسانی اسلامی معرفی کردند و چنین فرمودند که پایه و اساس علوم انسانی را باید در قرآن جستجو کرد.

برای استفاده از معارف قرآنی روش‌های فراوانی وجود دارد. مکاتب تفسیری ایجاد شده‌اند که هرکدام براساس مبانی مورد قبول خود روش‌های فهم متفاوتی را ایجاد کرده‌اند. حال این سؤال پیش می‌آید که برای تحقیقات میان‌رشته‌ای قرآنی باید از چه روشی استفاده کرد؟ به نظر محقق برای به دست آوردن یک جامعیت از نظر قرآن باید به یک روش صحیح و جامع رسید که تمامی جوانب پژوهش قرآنی را مدنظر داشته باشد؛ اما به دلیل اینکه امروزه چنین روشی وجود ندارد یا اینکه انجام آن از توان این تحقیق خارج است، سعی می‌شود از یک روش استفاده شود که همان روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم است. مزیت اصلی روش تحقیق موضوعی این است که در این روش می‌توان تلفیقی از چند راهبرد تدبری (تدبر آیه محور، تدبر سیاق محور، تدبر مسئله محور) در قرآن کریم را استفاده کرد. پژوهشگر در تحلیل هر آیه تنها به خود آن آیه توجه نمی‌کند، بلکه به مجموعه آیات قبل و بعد آیه توجه می‌کند که در یک سیاق مصطلح قرار دارد (لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر، برای بررسی و تبیین ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی در مورد موضوع عملکرد و مؤلفه‌های آن در سطح فردی از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. همچنین، در مورد احصا و استفاده از آیات قرآن کریم از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم استفاده شده است.

#### ۴-۱. رویکرد یکپارچه روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم و نظریه داده‌بنیاد

در این رویکرد دو روش نظریه داده‌بنیاد و روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم در طول یکدیگر قرار می‌گیرند. این روش برای نخستین بار در مطالعه «عقلانیت اسلامی، رویکرد یکپارچه روش تحقیق موضوعی قرآن و نظریه داده‌بنیاد» ارائه شده است. این روش سه مرحله دارد: مرحله اول، اجرای مراحل روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم؛ مرحله دوم، استفاده از نظریه داده‌بنیاد برای

طبقه‌بندی مفاهیم استخراج شده و مرحله سوم شامل یکپارچه‌سازی نتایج است. به‌دیگرسخن، در استخراج داده به‌منظور محوریت قرآن کریم و انس با آن از روش تحقیق موضوعی استفاده شده است و در تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از این روش از نظریه داده‌بنیاد استفاده می‌شود؛ زیرا هرکدام از این روش‌ها به‌گمان محقق کاستی‌هایی دارند. روش تحقیق موضوعی فرایندی منسجم برای طبقه‌بندی اطلاعات و مفاهیم مستخرج از آیات ندارد و ازسوی‌دیگر، برای بهره‌جستن از قرآن کریم باید از روشی استفاده شود که برخاسته از ماهیت و جنس خود قرآن کریم باشد.

#### ۴-۲. روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم

روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، در پی آن است تا راه تحقیق موضوعی در قرآن را با استفاده از مدخل کلیدواژه به روی همه بگشاید تا زمینه تدبیر و استنباط مفاهیم و نکته‌های قرآن، آن هم به‌طور مستقیم و بی‌واسطه در ارتباط با موضوعات مختلف برای همه فراهم شود؛ راهی که از گذشته تنها به روی افراد معدودی باز بوده است (لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۹۱). این روش دارای مراحل مقدماتی، مفهومی‌یابی، گسترش تحقیق و تدوین و تألیف است که در الگوی زیر نمایش داده شده‌اند.



شکل ۲: الگوی مراحل روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم برگرفته از لسانی فشارکی و مرادی زنجانی، ۱۳۹۱

#### ۴-۲-۱. مرحله مقدماتی

در این مرحله پس از انجام امور مقدماتی و تعیین موضوع، ریشه «سَعَى» انتخاب و آیات اصلی و سیاق‌های مرتبط با آنها استخراج و مفهومیابی ذیل آنها انجام شده است. جدول ذیل نشان‌دهنده آیات اصلی و سیاق‌های آنها مبتنی بر روش تحقیق موضوعی است. پراکندگی ریشه «سَعَى» ۲۸ آیه، ۲۶ رکوع و ۲۰ سوره از قرآن کریم را دربرمی‌گیرد. با بررسی چندباره آیات این مرحله و بررسی کتب لغت برخی از آیات نامرتبط با بحث حذف و درنهایت ۱۰ آیه به‌عنوان آیات اصلی انتخاب شدند.

#### ۴-۲-۲. مرحله مفهومیابی

مفهومیابی از آیات اصلی مطابق با روش تحقیق موضوعی با استفاده از کاغذهای یکسان، تلاوت مکرر آیات اصلی، دیدن آیات در سیاق و... انجام شده است.

#### ۴-۲-۳. مرحله گسترش

پس از بررسی آیات اصلی به‌منظور بررسی دقیق‌تر و جامع‌تر موضوع کلیدواژگان با ریشه‌های «فَعَلَ»، «عَمَلَ»، «صَلَحَ» و «صَنَعَ» نیز به تحقیق حاضر اضافه شدند که مجموع آیات اصلی حاصل از آنها به ۴۸۹ عدد رسید.

#### ۴-۲-۴. مرحله تدوین و تألیف

در این مرحله به‌منظور پرکردن خلل عدم‌سازمان‌دهی نظام‌مند مفاهیم مستخرج از آیات و همچنین، بررسی ارتباط مفاهیم با یکدیگر از نظریه داده‌بنیاد در تحلیل و طبقه‌بندی مفاهیم مستخرج از مراحل روش تحقیق موضوعی استفاده شده است. به همین منظور، در ابتدا توضیحی مختصر از این روش داده می‌شود.

#### ۴-۳-۳. روش کیفی: نظریه داده‌بنیاد

##### ۴-۳-۱. تعریف

مطابق تعریفی که کرسول<sup>۱</sup> از نظریه داده‌بنیاد ارائه می‌دهد، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، روالی نظام‌مند و کیفی است جهت تولید نظریه‌ای که یک فرایند، کنش یا برهم‌کنش را درباره یک موضوع خرد

1. Creswell



واقعی در سطح مفهومی کلی تشریح کند (۲۰۰۵، ص ۳۹۶). روش داده‌بنیاد به استقراء داده‌ها از طریق مشاهدات تجربی اهتمام دارد تا از آن رهگذر امکان ارائه گزارشی نظری از ویژگی‌های عمومی موضوع را فراهم نماید.

نظریه‌پردازی داده‌بنیاد یک روش پژوهشی استقرایی<sup>۱</sup> است که به پژوهشگران در حوزه‌های گوناگون امکان می‌دهد تا به‌جای اتکا به نظریه‌های موجود، خود به تدوین نظریه از طریق تحلیل مقایسه‌ای مشاهدات اقدام کند و از این رو، نوعی پژوهش اکتشافی نیز تلقی می‌شود (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

سه رهیافت از نظریه داده‌بنیاد وجود دارد که ثمره اختلافی است که میان واضعین این راهبرد رخ داده است که این رهیافت‌های سه‌گانه عبارت‌اند از: رهیافت نظام‌مند،<sup>۲</sup> رهیافت ظاهرشونده<sup>۳</sup> و رهیافت ساخت‌گرا<sup>۴</sup> (کرسول، ۲۰۰۵، ص ۴۲۴-۴۲۹).

الف) رهیافت نظام‌مند: رهیافت نظام‌مند به نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، بر لزوم استفاده از چند گام مشخص به منظور تحلیل داده‌ها تأکید می‌کند: کدگذاری باز، محوری و انتخابی، و درنهایت هم بر ضرورت توسعه یک پارادایم منطقی و یا یک تصویر بصری از نظریه تولید شده (همان، ص ۴۲۴)؛  
۲. رهیافت ظاهرشونده: در رهیافت ظاهرشونده تأکید می‌شود که باید به یک نظریه اجازه دهیم تا از بستر داده‌ها خلق شود؛ نه اینکه از یک مقوله‌بندی مشخص و از پیش تعیین شده (همانند آنچه در نظام کدگذاری محوری وجود دارد) استفاده کنیم؛

۳. رهیافت ساخت‌گرا: رهیافت ساخت‌گرا که توسط چارمز پیشنهاد شد، یک موضع فلسفی به شمار می‌آید. به‌طور خلاصه، تمرکز او بر معنای مورد نظر مشارکت‌کنندگان در یک مطالعه بود. او به مسائلی همچون نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها، احساسات، پیش‌فرض‌ها و ایدئولوژی‌های افراد علاقه‌مندتر بود تا به جمع‌آوری وقایع و توضیح اقدامات (همان، ص ۴۲۹).

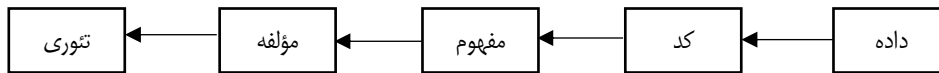
#### ۴-۳-۲. مراحل انجام

به‌طور کلی، می‌توان مراحل روش داده‌بنیاد را به‌صورت شکل ۳ نشان داد.

1. Inductive  
2. Systematic

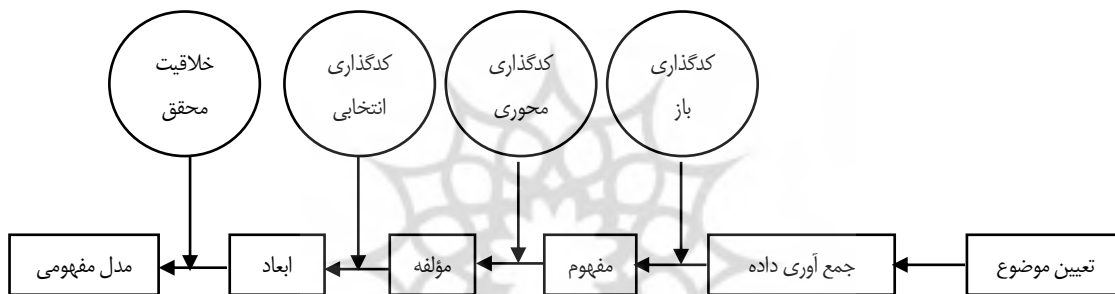
۳. رهیافت ظاهرشونده (Emergent)

۴. رهیافت ساخت‌گرا (Constructivist)



شکل ۳: مدل فرآیند نظریه داده بنیاد

البته باید گفت که کدها، اقدامات سه‌گانه (باز، محوری، انتخابی) هستند که از اجرای هر یک نتایج خاصی به‌طوری که از اجرای کدگذاری باز مفاهیم حاصل می‌شوند، از کدگذاری محوری مؤلفه‌ها و از کدگذاری انتخابی تئوری شکل می‌گیرد. در نتیجه کدها یک مرحله از مراحل نیستند و به‌عبارتی می‌توان مدل توسعه‌یافته نظریه داده‌بنیاد را به‌صورت زیر مطرح کرد.



شکل ۴: مدل توسعه‌یافته نظریه داده بنیاد (مهرایی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۴)

#### ۴-۳-۳. نمونه‌ای از مراحل کدگذاری

در تحقیق حاضر به‌منظور پاسخ به سؤال اساسی تحقیق مبنی بر بررسی مؤلفه‌های اصلی عملکرد فردی مبتنی بر آیات قرآن کریم، جمع‌آوری داده از قرآن کریم براساس روش تحقیق موضوعی از انتها به اول صورت گرفت و در مرحله گسترش ۴۸۹ کد و مفهوم مستخرج از آیات با استفاده از کد شش‌رقمی که سه رقم اول آن نشان‌دهنده شماره آیه و سه رقم دوم نشان‌دهنده شماره سوره است کدگذاری شدند. به‌عنوان مثال، کد (۲۰۲۵۸-۰۰۲) نشان‌دهنده مفهوم دوم مستخرج از آیه ۲۵۸ سوره مبارکه بقره است. نمونه‌ای از جدول مفهومیابی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳: نمونه‌ای از کدگذاری مفاهیم آیات قرآن کریم

شماره ردیف آیات اصلی	شماره آیه - نام سوره - شماره سوره	متن آیه	کد	مفاهیم اولیه
۱	۳ - عصر - ۱۰۳	إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَ تَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَ تَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ	۱۰۳-۳-۱۰۳	ایمان از مؤلفه‌های عملکرد است
۲	۶ - تین - ۹۵	إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ	۹۵-۶-۰۹۵	ایمان از مؤلفه‌های عملکردی
۳	۴ - تحریم - ۶۶	إِنْ تَتُوبَا إِلَى اللَّهِ فَقَدْ صَغَتْ قُلُوبُكُمَا وَإِنْ تَظَاهَرَا عَلَيْهِ فَإِنَّ اللَّهَ هُوَ مَوْلَاهُ وَ جِبْرِيلُ وَ صَالِحُ الْمُؤْمِنِينَ وَ الْمَلَائِكَةُ بَعْدَ ذَلِكَ ظَهِيرٌ	۶۶-۴-۰۶۶	پاکی قلب از اثرات توبه
۴	۲۹ - فتح - ۴۸	مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَ الَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكْعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَ رِضْوَانًا سِيَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَ مَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَ عَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَ أَجْرًا عَظِيمًا	۴۸-۲۹-۰۴۸	نیت از مؤلفه‌های عملکردی است

همانند مرحله مفهومیابی در مرحله گسترش نیز ۴۸۹ آیه با بررسی چندباره و تلاوت آیات ۱۰۰ کد مرتبط با موضوع تحقیق حاضر (مؤلفه‌های عملکرد فردی) انتخاب، ۱۲ مفهوم ثانویه، ۴ مقوله اصلی (بعد فاعلی، بعد فعلی، نتایج و تحولات عملکردی) نمونه‌ای از جداول مربوط فرآیند نظریه داده‌بنیاد در جدول ذیل نمایش داده شده است و توضیحات تفصیلی و مدل نهایی مستخرج در یافته‌ها آورده شده است.

جدول ۴: جدول مضامین مؤلفه‌های عملکرد فردی

مؤلفه‌های عملکرد فردی	تجولات عمل	علل جبط عمل (در جهت منفی)	شرک	۰۳۹۰۶۵-۱			
				۰۰۶۰۸۸-۱			
			کفر	۰۴۷۰۳۲-۱			
				۰۱۸۱۰۵-۱			
				۰۰۳۰۲۲-۱			
			دنیاطلبی	۰۱۱۰۱۶-۱			
			عدم شناخت جایگاه رهبر	۰۴۹۰۰۲-۱			
			نفاق	۰۳۳۰۱۹-۱			
			تکذیب آیات الهی	۰۰۷۱۴۷-۱			
				۰۲۵۰۲۳-۱			
			کراهت از خیر و خوبی	۰۴۷۰۲۸-۱			
				۰۴۷۰۰۹-۱			
			توبه (در جهت مثبت)			۰۰۴۱۴۶-۱	
						۰۱۰۰۱-۱	
				۰۴۷۰۳۵-۱			
	بعد فعلی (حسن فعلی)	روش	صحیح				
			ناصحیح				
		ماهیت	صحیح				
			ناصحیح				
	بعد فاعلی (حسن فاعلی)	نیت		۰۰۴۱۱۴-۱			
				۰۰۲۲۶۵-۱			
				۰۰۴۰۹۴-۲			
		جلیت و تلاش		۰۱۷۰۱۹-۱			
				۰۲۱۰۹۴-۳			
		ظرفیت وجودی		۰۲۳۰۶۲-۱			
						۰۰۷۰۴۲-۴	
						۰۳۸۰۲۸-۲	
		۰۳۵۰۰۷-۳					
شاکله		۰۱۷۰۸۴-۱					

##### ۵. یافته‌ها (ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد مبتنی بر قرآن کریم)

با در نظر داشت مسئله اصلی تحقیق حاضر یعنی بررسی معنا، سطوح، رویکردها، ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد از منظر قرآن کریم و اتخاذ رویکرد روش تحقیق موضوعی در احصاء و مفهومیابی از آیات قرآن کریم به منظور قراردادن قرآن کریم در محوریت اصلی تحقیق حاضر و همچنین، تحلیل و دسته‌بندی و طبقه‌بندی و تدوین و تألیف مفاهیم مستخرج از آیات (خروجی

روش تحقیق موضوعی) با استفاده از نظریه داده‌بنیاد نتایج ذیل باتوجه به محدودیت‌های ذکر شده در تحقیق و باتوجه به وسع و ظرفیت پژوهشگر قابل ارائه هستند.

این نکته گفتنی است که مواجهه با قرآن کریم با دیگر کتب تفاوت زیادی دارد و نیاز است که پژوهشگر نگاه و رویکرد خود را در مواجهه با این ثقل عظیم تغییر دهد و در نتیجه، نتایجی که هر پژوهشگر از قرآن کریم به دست می‌آورد متناسب با ظرفیت و پاکی ظرف وجودی او دارد. به‌طور خلاصه، نتایج تحقیق حاضر براساس محدودیت‌های وجودی پژوهشگر و محدودیت‌های روش تحقیق مورد استفاده پژوهشگر به‌صورت ذیل مطرح می‌شوند.

نکته دیگر اینکه قرآن کریم الزاماً تعریفی از عملکرد ارائه نمی‌دهد؛ زیرا مسئله و موضوع مورد نظر قرآن کریم این موضوع نیست؛ بلکه نکات و مسائل و گزاره‌های هدایتی را در ارتباط با موضوعات بیان می‌کند. قرآن کریم مسائلی مانند هدف‌محوری، قابلیت مقایسه، قابلیت سنجش، نتیجه‌محوری که از شاخص‌های اصلی عملکرد در ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی هستند را تأیید می‌کند و با بیانی خاص ردی برای آنها بیان نمی‌کند. بلکه در بیان خود مؤلفه‌ها و ابعاد دیگری را به آن اضافه می‌کند. قرآن کریم با بیان مؤلفه‌ها و ابعاد مختص به بیان خود نگاهی متفاوت به عملکرد ارائه می‌دهد. این سرفصل‌ها و مؤلفه‌ها و ابعاد در ذیل به‌صورت تفصیلی بیان شده‌اند. مؤلفه‌های عملکرد در بیان قرآن کریم به دو بعد فیزیکی و غیرفیزیکی یا به عبارتی حسن فعلی و فاعلی تقسیم‌بندی می‌شوند. هرکدام از این ابعاد دارای زیرشاخه‌های مختص به خود هستند.

#### ۵-۱. بعد فعلی (حسن فعلی)

این بعد اعمال براساس روش و ماهیت خود تقسیم‌بندی می‌شوند به این صورت که اعمال و عملکرد هر فرد می‌تواند از دو بعد ماهیت و روش بررسی شود. در ماهیت یا سوء است یا صالح و در روش نیز یا سوء است یا صالح. از میان چهاروجهی که می‌توان متصور شد، اعمالی صالح هستند و به آنها لفظ عمل صالح اطلاق خواهد شد که هم در ماهیت و هم در روش صالح باشند.

جدول ۵: ابعاد فعلی عملکرد

ماهیت		ابعاد فیزیکی عملکرد	
ناصحیح	صحیح	صحیح	روش
عمل ناصحیح به روش صحیح	عمل صالح	ناصحیح	
عمل ناصحیح به روش ناصحیح	عمل صحیح به روش ناصحیح	ناصحیح	

انسان می‌تواند براساس اختیاری که دارد عملی صحیح یا غیر صحیح را انجام دهد و باز اختیار دارد که در روش انجام آن کار نیز روشی صحیح یا غیر صحیح را انتخاب کند. در ادبیات متعارف مدیریت به این مفاهیم کارایی<sup>۱</sup> و اثربخشی<sup>۲</sup> می‌گویند. طبیعی است که به عملی ناصحیح عمل صالح گفته نمی‌شود، به عملی نیز که صحیح است؛ اما روشی ناصحیح برای انجام آن اختصاص داده شده است نیز عمل صالح گفته نمی‌شود. در نتیجه، تنها قسمی که مختص عمل صالح می‌شود، عمل صحیح به روش صحیح است.

#### ۵-۲. بعد فاعلی (حسن فاعلی)

طبیعی است که قرآن کریم بیشتر از ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی به فرد ایجادکننده عملکرد بها بدهد و به عبارتی به حسن فاعلی بیشتر توجه کند و ابعاد و مؤلفه‌هایی متفاوت باشد که برای شخص معرفی می‌کند؛ زیرا انسان‌شناسی برخاسته از جهان‌بینی قرآن کریم متفاوت از دیگر نگاه‌ها و فلسفه‌هاست. ابعاد فاعل و ایجادکننده عملکرد را می‌توان طبق بیان قرآن کریم در سرفصل‌های ذیل بیان کرد.

#### ۵-۲-۱. نیت

نیت یکی از مفاهیم اصلی در رابطه با عملکرد در بیان قرآن کریم است؛ به این صورت که نیت افراد شکل‌دهنده تفاوت در برخورد الهی با اعمال خواهد بود. یعنی دو عمل در شکل و ظاهری مشابه و دارای صحت در ماهیت و روش امکان دارد که دارای نیاتی متفاوت باشند و در نتیجه، پاداش‌های کاملاً متفاوتی را دریافت کنند. قرآن کریم دو گروه را مثال می‌زند که انفاق می‌کنند: یکی با نیت ریا و تظاهر در بین مردم و دیگری به خاطر مرضی الهی. توجه شود که هر دو یک فعل را انجام می‌دهند؛ ولی گروه اول هیچ نتیجه‌ای از این عمل دریافت نمی‌کنند؛ مانند سنگ صافی که غبار بر روی آن باشد و باران آن را کاملاً تمیز کند.<sup>۳</sup> اما گروه دوم از عملشان نتیجه ضعیف خواهند

1. Efficiency

2. Effectiveness

۳. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْغُلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى كَالَّذِي يُفِيقُ مَالَهُ رِثَاءَ النَّاسِ وَلَا يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَمَثَلَةٌ كَمَثَلِ صَفْوَانٍ عَلَيْهِ تُرَابٌ فَأَصَابَهُ وَابِلٌ فَتَرَكَهُ صَلْدًا لَا يَقْدِرُونَ عَلَى شَيْءٍ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ (بقره، ۲۶۴).

برد و در هر صورت پاداش آن را دریافت خواهند کرد؛ مانند باغی که در منطقه‌ای خوش آب‌وهواست و در هر صورت بر آن باران می‌بارد.<sup>۱</sup>

### ۵-۲-۲. جدیت و تلاش

مؤلفه دیگری که در بعد فاعلی عملکرد به چشم می‌خورد، میزان جدیت و تلاش افراد برای انجام کارهاست. جدیت و تلاشی که در افراد مختلف متفاوت است،<sup>۲</sup> دیده<sup>۳</sup> و مشکور درگاه الهی واقع خواهد شد.<sup>۴</sup>

### ۵-۲-۳. ظرفیت وجودی

قرآن کریم به این نکته اشاره می‌کند که افراد دارای توان و قابلیت‌های متفاوتی هستند و به اندازه وسعی که دارند بر آنها تکلیف بار می‌شود.<sup>۵</sup> تمامی آیاتی که به این نکته اشاره دارند با عبارت «لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا» بیان می‌شوند.

### ۵-۲-۴. ایمان

رکن اصلی و اساسی تفاوت نگاه قرآن کریم با ادبیات مدیریت منابع انسانی در ترکیب مسائل اعتقادی با اعمال و رفتار است. در بیشتر آیاتی که از عمل صالح و به عبارتی عملکرد صالحانه صحبت می‌کنند، ایمان نیز مطرح است. گفتنی است «عَمَلُوا الصَّالِحَاتِ» که بیشتر از پنجاه بار در قرآن ذکر شده در همه آنها توأم با «آمَنُوا» یا «وَهُوَ مُؤْمِنٌ» یا نظیر آن دو است، مگر در آیه «إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَمَلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ»<sup>۶</sup> که قطعاً در آن نیز ایمان منظور است (قرشی، ۱۳۷۱، ج ۴، ص ۱۴۳).

### ۵-۲-۵. شاکله

قرآن کریم عمل افراد را مبتنی بر شاکله‌ای می‌داند که منحصر به هر فرد است؛ به این صورت که شاکله افراد که خود شکل دهنده شخصیت و بعد فاعلی است، در بعد فعلی اعمال و رفتار اثر

۱. وَمَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ اِتِّعَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَتَثْبِيئًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ كَمَثَلِ جَنَّةٍ بِرَبْوَةٍ أَصَابَهَا وَابِلٌ فَآتَتْ أُكُلَهَا ضِعْفَيْنِ فَإِنْ لَمْ يُصِبْهَا وَابِلٌ فَطَلَّ وَاللَّهُ يَمَّا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (بقره، ۲۶۵)

۲. إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّى (لیل، ۴)

۳. وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يَرَى (نجم، ۴۰)

۴. إِنَّ هَذَا كَانَ لَكُمْ جَزَاءً وَكَانَ سَعْيَكُمْ مَشْكُورًا (انسان، ۲۲)

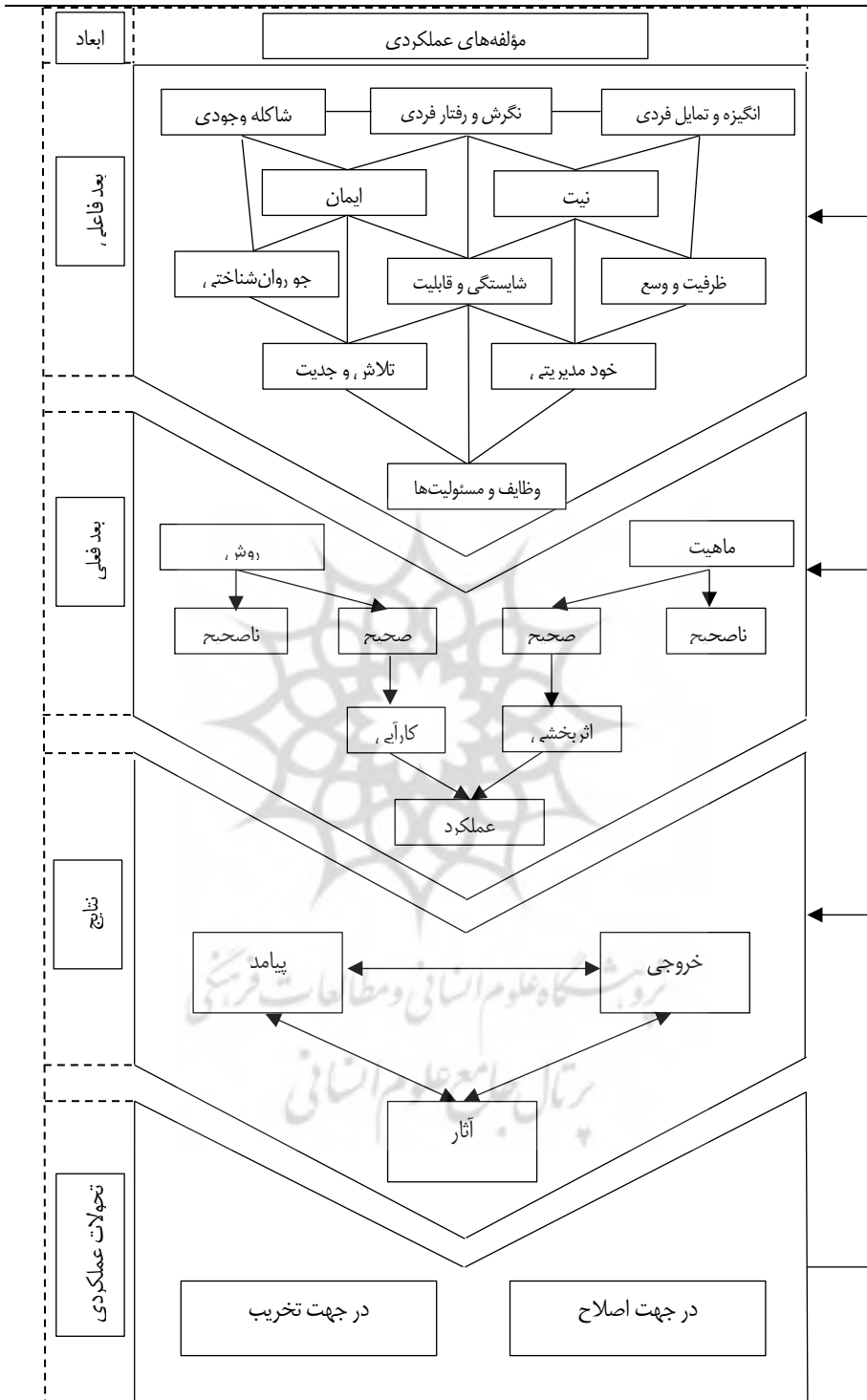
۵. وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ... (مؤمنون، ۶۲)

۶. هود، ۱۱

خواهد گذاشت. شاکله - به طوری که در مفردات گفته - از ماده شکل می باشد که به معنای بستن پای چارپاست، و آن طنابی را که با آن پای حیوان را می بندند «شکال» (به کسر شین) می گویند، و «شاکله» به معنای خوی و اخلاق است، و اگر خلق و خوی را شاکله خوانده اند، بدین مناسبت است که آدمی را محدود و مقید می کند و نمی گذارد در آنچه می خواهد آزاد باشد؛ بلکه او را وادار می کند تا به مقتضا و طبق آن اخلاق رفتار کند (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۱۳، ص ۲۶۲).

به هر حال آیه کریمه عمل انسان را مترتب بر شاکله او دانسته است؛ به این معنا که عمل هر چه باشد، مناسب با اخلاق آدمی است؛ چنان که در فارسی گفته اند: «از کوزه همان برون تراود که در اوست»؛ پس شاکله نسبت به عمل، نظیر روح جاری در بدن است که بدن با اعضا و اعمال خود آن را مجسم نموده و معنویات او را نشان می دهد و این معنا هم با تجربه و هم از راه بحث های علمی به ثبوت رسیده که میان ملکات نفسانی و احوال روح و میان اعمال بدنی رابطه خاصی است (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۱۳، ص ۲۶۳). این مفهوم در یک آیه از قرآن کریم با عبارت «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا» (اسراء، ۸۴) بیان شده است.





شکل ۵: مدل ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد مبتنی بر قرآن کریم

همان‌گونه‌که در شکل ۵ مشاهده می‌شود ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد تغییر یافتند؛ به این صورت که ابعاد از دو بعد تعیین‌کننده‌های نتایج و نتایج به چهار بعد فاعلی، فعلی، نتایج و تحولات عملکردی تغییر یافته‌اند و مؤلفه‌ها نیز از ۹ عدد به ۲۵ عدد تغییر کرده‌اند. مؤلفه‌های قرآنی که در مورد عملکرد احصا شده بودند در بعد فاعلی جای گرفتند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که قرآن کریم برخلاف ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی تأکید اصلی را بروی فاعل قرار می‌دهد و پس از آن مسائل مربوط به بعد فعلی اعمال را بیان می‌کند. همان‌گونه‌که در مدل مشاهده می‌شود در بعد فعلی مبحث عمل صالح یا به عبارتی عملکرد صالحانه با دو مؤلفه اصلی ماهیت و روش انجام اعمال و افعال نمایش داده شده است و در نهایت، نتایج که شامل آثار و پیامدها هستند، خروجی این سیستم خواهند بود و سرانجام، مباحث تحولات عملکرد در جهت مثبت (به تعبیر قرآن کریم توبه) و در جهت منفی (حبط عمل) بیان شده‌اند. گفتنی است تمامی این ابعاد با یکدیگر ارتباط داشته و چه بسا فرد پس از انجام عملی در بعد فاعلی خویش نیز تغییراتی احساس کند یا اینکه تحولات عملکردی او سبب بروز تغییر در افعال و بعد فعلی آینده او شود.

## ۶. بحث و نتیجه‌گیری

با در نظر داشت مسئله اصلی تحقیق حاضر یعنی بررسی ابعاد و مؤلفه‌های عملکرد فردی از منظر قرآن و اتخاذ رویکرد روش تحقیق موضوعی در احصاء و مفهوم‌یابی از آیات قرآن کریم به منظور قرار دادن قرآن کریم در محوریت اصلی تحقیق حاضر و همچنین، تحلیل و دسته‌بندی و طبقه‌بندی و تدوین و تألیف مفاهیم مستخرج از آیات با استفاده از نظریه داده‌بنیاد نتایج ذیل با توجه به محدودیت‌های ذکر شده در تحقیق و با توجه به وسع و ظرفیت پژوهشگر قابل ارائه هستند. این نکته گفتنی است که مواجهه با قرآن کریم با دیگر کتب تفاوت زیادی دارد و نیاز است که پژوهشگر نگاه و رویکرد خود را در مواجهه با این ثقل عظیم تغییر دهد و در نتیجه، نتایجی که هر پژوهشگر از قرآن کریم به دست می‌آورد، متناسب با ظرفیت و پاکی ظرف وجودی او دارد. نکته دیگر اینکه قرآن کریم الزاماً تعریفی از عملکرد ارائه نمی‌دهد؛ زیرا مسئله و موضوع مورد نظر قرآن کریم این موضوع نیست. قرآن کریم مسائلی مانند هدف محوری، قابلیت مقایسه، قابلیت سنجش، نتیجه‌محوری را تأیید می‌کند و با بیانی خاص ردی برای آنها بیان نمی‌کند که از شاخص‌های اصلی عملکرد در ادبیات متعارف مدیریت منابع انسانی هستند؛ بلکه در بیان خود مؤلفه‌ها و ابعاد دیگری را به آن اضافه می‌کند. به طور خلاصه، نتایج تحقیق حاضر براساس محدودیت‌های وجودی پژوهشگر و محدودیت‌های روش تحقیق مورد استفاده او به صورت ذیل مطرح می‌شوند.

عملکرد سازمانی از یک منظر دارای سه سطح فردی، تیمی و سازمانی است و هرکدام دارای ابعاد و مؤلفه‌های مخصوص به خود هستند. در این بین عملکرد فردی به دلیل ماهیت مبنایی داشتن برای سطوح دیگر دارای اهمیت زیادی است؛ زیرا جمع بین عملکردهای مختلف در این سطح است که عملکرد تیمی و در نهایت، عملکرد سازمانی را تشکیل می‌دهد. در ادبیات متعارف مدیریت عملکرد دارای دو بعد تعیین‌کننده نتایج (۶ مؤلفه) و نتایج (۳ مؤلفه) می‌باشد. با بررسی آیات قرآن کریم از طریق کلیدواژگان تعریف شده برای این موضوع و استفاده از روش تحقیق موضوعی در یافتن داده‌ها و مفاهیم و طبقه‌بندی و تعیین ارتباط بین مفاهیم از طریق نظریه داده‌بنیاد افزون بر ابعاد و مؤلفه‌های متعارف، ابعاد و مؤلفه‌های دیگری نیز اضافه شدند که در نتیجه عملکرد فردی دارای چهار بعد فاعلی (۱۱ مؤلفه)، فعلی (۹ مؤلفه)، نتایج (۳ مؤلفه) و تحولات عملکردی (۲ مؤلفه) شد.

در نتیجه، نگاه قرآن کریم به عملکرد افراد نه نتیجه‌محور صرف و نه رفتارمحور صرف است؛ بلکه رویکردی پسا فرآیندی دارد؛ زیرا پس از اعمال افراد را نیز بررسی می‌کند و نتایج پسینی را چه در جهت اصلاح عمل و چه در جهت تخریب آن احصا می‌کند. همچنین، قرآن کریم نگاهی پسا رفتاری دارد؛ یعنی تنها به بعد فعلی اعمال نگاه نمی‌کند، بلکه در بعد فاعلی مؤلفه‌هایی مانند ظرفیت، وسع، شاکله و نیت را نیز مطرح می‌کند. به علت نوپایی و گستردگی علوم انسانی اسلامی در کشور و راه دور و درازی که پیش روی پژوهشگران این عرصه قرار دارد، پیشنهادات زیادی می‌توان برای ادامه مسیر این پژوهش ارائه کرد که عبارت‌اند از:

- بررسی مفهوم عملکرد در بخش دوم نقل (حدیث)؛
  - نگاه توأمان به قرآن و سنت به عنوان دو منبع اصلی دین، و باز استخراج و تقییح الگوی مدیریت عملکرد با توجه به سیره و سنت معصومان (علیهم‌السلام)؛
  - ضرورت توجه به سیره نبوی و سیره علوی به عنوان مصادیق عینی حکومت اسلامی و تجلی سیاست‌های قرآنی در جامعه؛
  - لزوم استخراج اقتضانات و شرایط اجرایی سازی سیاست‌های هادی قرآنی در سطح جامعه با توجه به مطالعه دقیق‌تر قرآن و همچنین، سیره معصومان به‌ویژه پیامبر اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) و امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)؛
  - شناسایی مبانی اساسی نظام مدیریت عملکرد مطلوب از منظر قرآن کریم؛
  - شناسایی مبانی اساسی نظام مدیریت عملکرد مطلوب از منظر احادیث؛
- بررسی شاخص‌ها و مؤلفه‌های اساسی مدیریت عملکرد در احادیث.

## منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد راهبردهای کلیدی و راهنمای عملی، ترجمه دکتر سعید صفری و امیر وهابیان. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۲. ابوالعالی، ب. (۱۳۸۹). مدیریت عملکرد، راهنمای مدیران برای ارزیابی عملکرد و بهبود عملکرد کارکنان. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۳. احمدی، ا. (۱۴۰۲). پارسا «الگوی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام». قم: جامعه المصطفی العالمیه.
۴. بزرگ حسینی رفسنجانی، م. (۱۳۹۸). پارسا «طراحی مدل مفهومی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر شایستگی در دانشگاههای مأموریت محور (مطالعه موردی: دانشگاه امام صادق علیه السلام)». تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.
۵. بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد منابع انسانی (الگوی عملی پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌ها). تهران: آبیژ.
۶. جمال‌آبادی، آ (۱۳۹۵). ارزشیابی عملکرد مدیران از دیدگاه قرآن و روایات. نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی.
۷. جوانی، م.، صفری، ع.، شاملی، ن. و علامه، س (۱۴۰۲). تبیین مضمون‌های مدیریت عملکرد کارکنان از منظر نهج‌البلاغه. مدیریت اسلامی، ۱۸۹-۲۲۳.
۸. رجبی، م (۱۴۰۰). پارسا «روشهای ارزیابی عملکرد از منظر قرآن کریم». قم: جامعه المصطفی العالمیه.
۹. رجبی، م.، و توکلی، ع (۱۴۰۲). الگوی ارزیابی عملکرد از منظر قرآن کریم. دوفصلنامه قرآن و علم، دوره ۱۷ شماره ۳۲.
۱۰. رضایی، ح.، و کوچکی، ا (۱۳۹۸). طراحی مدل ارزیابی عملکرد از منظر اسلام براساس مدل ارزیابی عملکرد انسان و جامعه بشری در قرآن. پنجمین کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی. تهران.
۱۱. رضائیان، ع.، و گنجعلی، ا (۱۳۹۶). مدیریت عملکرد؛ چستی، چرایی و چگونگی. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.

۱۲. رضائیان، علی و اسدالله گنجعلی (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد، چستی، چرایی و چگونگی. تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
۱۳. سیدنقوی، م.، و فرهادی، ع (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ۲۱-۳۹.
۱۴. شهابی، م. (۱۳۹۶). مدیریت مبتنی بر عملکرد. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۱۰۹-۱۱۹.
۱۵. صفری، ح.، منوچهری، م.، قاسمی، ا.، عینیان، م.، و پهلوانی، ع (۱۳۹۱). نگاهی جامع بر نظام‌های سنجش عملکرد. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
۱۶. صفری، حسین، قاسمی، احمدرضا، عینیان، مجید، پهلوانی، عبدالکریم، و منوچهری، مسعود (۱۳۹۱). نگاهی جامع بر نظام‌های سنجش عملکرد. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۷. عبیداوی، ق. (۱۳۹۵). پارسا «مدیریت منابع انسانی از منظر فقه (موردی زیر سیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد)». مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۸. قرشی، سیدعلی اکبر (۱۳۷۱). قاموس قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۱۹. گائینی، ابوالفضل. نجاری، رضا. مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.
۲۰. لسانی فشارکی، محمدعلی، و مرادی زنجانی، حسین (۱۳۹۱). روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم. قم: مؤسسه بوستان کتاب.
۲۱. مردانی زنجانی، ح.، و لسانی فشارکی، م (۱۳۹۴). روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم. قم: مؤسسه بوستان کتاب.
۲۲. مسعودی پور، س.، و مصلح، ع. (۱۳۹۶). بازشناسی مفهوم عملکرد در اندیشه قرآنی: با تأکید بر رویکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰۷-۱۲۶.
۲۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). آشنایی با قرآن. تهران: صدرا.
۲۴. مطهری، مرتضی (۱۳۸۰). ده گفتار. تهران: صدرا.
۲۵. موسوی همدانی، سیدمحمدباقر (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

۲۶. مهرابی، ا.، خنیفر، ح.، امیری، ع.، زارعی متین، ح. و جندقی، غ. (۱۳۹۰). معرفی روش شناسی نظریه داده بنیاد برای تحقیقات اسلامی (ارائه یک نمونه). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۳۰-۵.

۲۷. مهرگان، محمدرضا (۱۳۹۵). تحلیل پوششی داده‌ها: مدل‌های کمی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها. تهران: کتاب دانشگاهی.

28. Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. Kogan page, london.

29. Adeinat, L., & Kassim, N. (2019). Extending the service profit chain: The mediating effect of employee productivity. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 797-814.

30. Bates, R. & Holton, E. F. (1995). computerized performance monitoring, a review of human resource issues. *human resource management review*, 5(4), 267-288.

31. Brumbrach, g b, (1988) some ideas, issues and prediction about informance management, public personnel management, winter, pp 378-402.

32. Campbell, j. p. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, in m. p. dunnette & l. m. hugh (eds). *handbook of industrial and organizational psychology*, Blackwell. Cambridge.

33. Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning. Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. University of Nebraska-Lincoln.

34. trauss, A, & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques* (2nd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage Bernadin, h k , kane, j s, ross, s, spina, j d and Johnson, d l, (1995) performance appraisal design, denelopment and implementation, In (eds) g r ferris, s d rosen, and d j barnum, *handbook of human resource management*, Blackwell, mass.

35. Kane, j s,(1996). the conceptualization and representation of total performance effectiveness, human resource management, fall, pp 425-42.
36. McDermott, Conway, Cafferkey, Bosak, Flood. (2019). Performance management in context: formative cross-functional performance monitoring for improvement and the mediating role of relational coordination in hospitals. *The International Journal of Human Resource Management*, 436-456.
37. Michael Armstrong, A Baron. (2005). *Managing performance :performance management in Action*.
38. Schleicher, Baumann, Sullivan, Yim. (2019). Evaluating the effectiveness of performance management: A 30-year integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 851.
39. Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Thousand Oaks.

