

## مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی

apzsqom@gmail.com


atavakkoli@rihu.ac.ir

asahmadi1968@gmail.com

علی آقاپیروز / استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

عبدالله توکلی / دانشیار گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

عبدالله احمدی / دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمية

 orcid.org/0009-0007-0721-5396

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و استخراج برخی از مهم‌ترین مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی انجام شده است. مسئله اصلی تحقیق حاضر این بوده که مبانی اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی چیست؟ برای پاسخ به این پرسش و استخراج مضامین مرتبط با این موضوع، با استفاده از روش ترکیبی «استنباطی - تحلیلی» (تحلیل مضمون)، با جست‌وجوی واژگانی و نیز با مراجعه مستقیم و مطالعه تریبی متون منابع، تحقیق گسترده‌ای انجام شد. نتیجه تحقیق با انجام سه مرحله رمزگذاری توصیفی، تفسیری و رابطه‌ای، دستیابی به ۱۹۷ مضمون توصیفی یا پایه و ۱۹ مضمون تفسیری یا سازمان‌دهنده و ۵ مضمون رابطه‌ای یا فراگیر بوده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد «علم و معرفت» با دو مؤلفه، «ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن» با سه مؤلفه اصلی، «نگاه به هستی از منظر دینی» با دو مؤلفه، «نگاه به انسان از منظر دینی» با پنج مؤلفه و «ایمان به سنت‌های الهی» با سه مؤلفه به‌مثابه مبانی دینی و اعتقادی یا مبانی خاص برای مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی مطرح‌اند.

**کلیدواژه‌ها:** مبانی، مدیریت عملکرد سازمانی، آموزه‌های اسلامی.

«مدیریت عملکرد» به سبب نقش اساسی‌اش در موفقیت سازمان برای رسیدن به اهداف، ابزاری توانمند است که توانسته به‌طور روزافزون توجه سازمان‌ها را به خود جلب نماید. «مدیریت عملکرد» اصطلاح جدیدی است که جایگزین اصطلاح سنتی «ارزیابی عملکرد» برای جبران کاستی‌ها و ضعف‌های آن شده و نوع تکامل‌یافته آن و در عین حال، بسیار متفاوت از آن است. این موضوع یکی از مهم‌ترین موضوعات علمی است که آموزه‌های اسلامی و قرآنی، چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی بر آن تأکید ورزیده‌اند.

از سوی دیگر، هر دانشی افزون بر ماهیت علمی و شناختی، از عوامل مبنایی و پیش‌انگاره‌هایی نیز برخوردار است که در شکل‌دهی هویت دینی یا غیردینی (سکولاری) علم به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تأثیر دارد. مدیریت اسلامی به‌مثابه یک دانش، از این قاعده مستثنا نبوده و مبتنی بر مجموعه‌ای از باورهای بنیادینی است که اصول، فروع و مسائل این علم بر پایه آن بنا می‌شوند.

مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام نیز به‌منزله شاخه‌ای از دانش مدیریت اسلامی (مانند سایر علوم) نیازمند برخی گزاره‌های شناختی است تا مشروعیت و مقبولیت عقلی و نقلی آن را تضمین کرده، کارکردهای آن را پیش‌بینی کند که از آنها با نام «مبنایی» یاد می‌شود.

اصطلاح «مبنایی» مفهومی عام دارد که شامل مبانی دینی - اعتقادی و غیر آن می‌گردد. مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی یک سلسله باورهای بنیادینی است که از منابع و آموزه‌های اصیل اسلامی استنباط و در قالب مجموعه‌ای از گزاره‌های خبری (توصیفی) ارائه می‌گردد و مانند دیگر مبانی، مبادی تصویری و تصدیقی این دانش را شکل داده، به‌منزله اصول موضوعه آن شناخته می‌شود و مسائل آن علم بر آنها استوار می‌گردد. از این‌رو چیستی مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، مسئله‌ای است که تبیین آن از اهمیت ویژه برخوردار است.

بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که باورهای بنیادینی که به مثابه مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مطرح است، کدام است؟ بر اساس این باورها، نگاه به هستی و نگاه به انسان از منظر دینی در مدیریت عملکرد سازمانی چگونه است؟ ایمان به سنت‌ها و قوانین الهی حاکم بر زندگی بشر، چه تأثیری در مدیریت عملکرد سازمانی دارد؟ در این پژوهش، به موارد مهم از این نوع باورها که ارتباط بیشتری با مدیریت عملکرد سازمانی دارد، با استفاده از گزاره‌های مستفاد از آموزه‌های اسلامی اشاره می‌گردد.

## ادبیات نظری پژوهش

مبنایی هر علم مفروضات بنیادینی هستند که با تغییر آنها، علم یادشده ماهیتاً تغییر خواهد کرد. بنابراین اگر دیدگاه‌ها درباره این مبانی متفاوت باشد، علوم متفاوت با کارکرد گوناگونی تولید خواهد کرد. از این‌رو هر محققى کنجکاو خواهد بود که بداند مبانی علم مورد بحث چیست.

در اینجا به دو دیدگاه مهم و درگیر در زمینه مبانی مدیریت عملکرد سازمانی اشاره می‌شود:

الف) علوم انسانی موجود در غرب در دوران تجددگرایی (مدرنیسم) و فراتجددگرایی (پسامدرنیسم) مبتنی بر مبانی و شاخصه‌هایی بوده است؛ همچون: انسان‌مداری، عقل‌گرایی (عقل محاسبه‌گر و ابزاری)، ماده‌گرایی (ماتریالیسم)، فردگرایی، سرمایه‌داری، مردم‌سالاری فردگرایانه (دموکراسی لیبرال)، و تأکید بر حقوق افراد به جای تأکید بر تکالیف آنها (ساجدی، ۱۳۸۷، ص ۱۸۱). از این رو «علوم انسانی غربی» به علومی اطلاق می‌گردد که مبانی، مسائل یا روش‌های آنها مبتنی بر تفکر غربی باشد (عبدلی مسینان، ۱۳۹۸).

بر این اساس، مبانی معرفتی و فلسفی «مدیریت عملکرد سازمانی» به‌مثابه یک موضوع مدیریتی در علوم انسانی رایج غربی نیز برگرفته از مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی حاکم بر جهان‌بینی مادی و مکتب عرفی گری (سکولاریسم)، فردگرایی (لیبرالیسم) و انسان‌گرایی (اومانیزم) غربی است (ساداتی‌نژاد، ۱۳۹۲)؛  
ب) علوم انسانی اسلامی و به‌تبع آن، مدیریت اسلامی و مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، نه بر عرفی‌گری و فردگرایی و انسان‌گرایی، بلکه مبتنی بر مبانی به‌دست‌آمده از آموزه‌های اسلامی است و در این پژوهش به مهم‌ترین آنها اشاره شده است. بر این اساس، علوم انسانی غربی با علوم انسانی اسلامی به سبب تفاوت آنها در مبانی، متفاوت خواهد بود.

### پیشینه پژوهش

در کتاب‌ها و مقالات گوناگون نسبت به بیان یک یا چند مبنا از مبانی علوم انسانی اسلامی و مدیریت اسلامی، به‌صورت عام مطالبی ارائه گردیده؛ اما هیچ‌یک از این تحقیقات به بیان مبانی خاص موضوع این تحقیق و با روش ترکیبی استنباطی - تحلیلی نپرداخته است. در جدول (۱) به چند نمونه از این‌گونه تحقیقات اشاره شده است:

جدول ۱: پیشینه تحقیق

ردیف	عنوان	نویسنده	تاریخ چاپ	محتوا
۱	مبانی و اصول مدیریت عملکرد از منظر آیات و روایات	محمدباقر بابایی طلاتیبه	۱۳۹۹	این اثر در شش فصل تدوین و تنظیم گردیده است. نویسنده در فصل دوم، مبانی مدیریت عملکرد در فرهنگ علوی را در ضمن دو گفتار با عناوین «مبانی رویکردی» و «مبانی کارکردی» مطرح نموده است.
۲	درآمدی بر مدیریت اسلامی (مبانی و مسائل)	محسن منطقی	۱۴۰۰ الف	این اثر در ده فصل تنظیم شده که در فصل‌های دوم تا هفتم به مبانی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، الاهیاتی، انسان‌شناختی، ارزش‌شناختی و روش‌مدیریت اسلامی پرداخته است.
۳	مبانی علوم انسانی اسلامی	احمدحسین شریفی	۱۳۹۳	این اثر در نه فصل تنظیم شده و در فصل پنجم به مبانی فلسفی علوم انسانی - اسلامی، همچون معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، دین‌شناختی و ارزش‌شناختی پرداخته است.
۴	«علوم انسانی و مبانی معرفت‌شناختی آن در رویکرد اسلامی»	مهدی عباس‌زاده و ابوالحسن غفاری	بهار و تابستان ۱۴۰۱	در این مقاله پژوهشی، واقع‌گرایی، مطابقت، میناگرایی، یقین و عقل‌گرایی از مهم‌ترین مبانی معرفت‌شناختی علوم انسانی اسلامی دانسته شده است.
۵	«مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح‌زیدی»	حسن روشن، صالح آقاابایی و سیده‌عفت حسینی	بهار و تابستان ۱۴۰۱	این اثر مبانی ارزش‌شناختی در دانش مدیریت اسلامی را بررسی نموده و جامعیت ارزش‌ها، قابلیت تبیین، برخورداری از انسجام درونی و اصالت سود نامحدود اخروی را به‌مثابه مبانی ارزش‌شناختی مدیریت اسلامی دانسته است.

## ۱. بررسی مفاهیم

### ۱-۱. مبانی

«مبانی» جمع «مبنا» و در لغت، به معنای «بنیان و اساس و پایه» آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ذیل واژه «مبنا») و در اصطلاح علمی، اصول و پیش‌فرض‌هایی است که علوم، نظریه‌ها و مسائل علمی بر آن مبتنی است و داوری‌ها و موضع‌گیری‌ها در علم بر اساس آن شکل می‌گیرد (علی‌تبار، ۱۳۹۴).

مراد از «مبانی دینی - اعتقادی» در این تحقیق، دسته‌ای از گزاره‌های خبری دینی - اعتقادی است که به نظر می‌رسد ارتباط نزدیک‌تری با مدیریت عملکرد سازمانی و نقش مبنایی نسبت به آن دارد؛ یعنی مدیریت عملکرد سازمانی (برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، سنجش و ارزیابی و...) از منظر اسلام، بدون مبنا قرار دادن آنها، اتفاق نخواهد افتاد.

### ۱-۲. مدیریت عملکرد سازمانی

عبارت است از: «تدوین برنامه‌هایی برای دستیابی به اهداف، پیاده‌سازی برنامه‌های تدوین‌شده، سنجش نتایج و دادن بازخورد و بازبینی یافته‌ها به‌منظور اصلاح برنامه‌ها یا اقدام‌های صورت‌گرفته در صورت نیاز» (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰، ص ۳۲۲). به‌عبارت‌دیگر، در یک نگاه نظام‌مند، «مدیریت عملکرد سازمانی» عبارت است از: برنامه‌ریزی، اجرای برنامه، سنجش و ارزیابی نتایج، دادن بازخورد، بازبینی یافته‌ها، اصلاح (در صورت لزوم) و بهبود عملکرد.

### ۱-۳. آموزه‌های اسلامی

عبارت است از: گزاره‌هایی مانند آیات و روایات که با محوریت مبانی و اصول اعتقادی و اخلاقی و ارزش‌های اسلامی از طریق کتاب‌الله و سنت و سیره پیامبر گرامی ﷺ و امامان معصومین بیان می‌شود.

## ۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ تقسیم‌بندی پژوهش، از نوع «استنباطی - تحلیلی» است. با توجه به پیاز پژوهش ساندرز، می‌توان گفت: از نظر فلسفه بنیادین تحقیق، روش‌شناسی اجتماعی قرآن و متون دینی؛ الگوواروه پژوهش تفسیری؛ جهت‌گیری پژوهش تحقیقات بنیادی - کاربردی؛ روش پژوهش «تحقیق کیفی»؛ رویکرد پژوهش استقرایی؛ راهبرد پژوهش اجتهادی و تحلیل مضمون؛ روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و بررسی اسناد؛ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش «استنباطی - تحلیلی» یا روش «اجتهادی» و روش «تحلیل مضمون» یا «تم» است.

روش «اجتهادی» روشی کیفی و مبتنی بر وحی و مهم‌ترین شیوه برای کشف آموزه‌های دینی از منابع اسلامی به‌شمار می‌رود و عبارت است از: «کوشش علمی روشمند در منابع معتبر دینی با استفاده از ابزار و عناصر لازم برای تفهیم، اکتشاف و استخراج آموزه‌های مدیریت اسلامی، به‌گونه‌ای که از اعتبار برخوردار باشد» (منطقی، ۱۳۹۷؛ حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۶).

روش «تحلیل مضمون» یکی از روش‌های نوین در حوزه مطالعات اجتماعی به‌شمار می‌رود که با رویکرد استنباطی به سراغ تحلیل متون ذی‌ربط می‌رود. این روش نیز همانند روش «اجتهادی» یکی از روش‌های کیفی پژوهش است. این دو روش مکمل یکدیگرند و در مفهوم‌سازی و تحلیل مضامین به‌همدیگر نیاز دارند. با ترکیب این دو روش، روشی کامل برای کشف یک نظریه از منابع دینی و نظریه‌پردازی نسبت به یک موضوع علمی در این منابع شکل می‌گیرد.

### ۳. تبیین مراحل و چگونگی انجام تحقیق

#### ۳-۱. مرحله اول

تعیین جامعه آماری یا منابع تحقیق: با توجه به گستردگی منابع غنی اسلامی و ظرفیت نداشتن پژوهش‌های این‌چنینی برای بررسی تمام این منابع، قرآن کریم و بخشنامه‌های نهج‌البلاغه به‌مثابه منابع این پژوهش انتخاب شد و از بخش‌های دیگر آن و نیز از منابع حدیثی دیگر به‌صورت پراکنده و موردی استفاده گردید.

#### ۳-۲. مرحله دوم

انجام تحقیق: این مرحله دارای چند گام است:

##### ۳-۲-۱. گام اول

آشنایی با داده‌ها و ایجاد رمزهای اولیه: در این گام، با استفاده از روش «اجتهادی» و مراجعه به منابع منتخب، با هدف یافتن پاسخ سؤال‌های تحقیق در آموزه‌های اسلامی، ابتدا با جست‌وجوی واژگانی و سپس با مراجعه مستقیم به متون منابع تحقیق به کمک تفاسیر المیزان، نمونه و نور در بخش آیات قرآنی و ترجمه‌های آیت‌الله مکارم شیرازی و مرحوم دشتی و فیض‌الاسلام در بخش نامه‌های نهج‌البلاغه، به جست‌وجو پرداخته شد و داده‌های لازم و مرتبط با موضوع و سؤال‌های تحقیق جمع‌آوری و مکرر مرور گردید و داده‌ها از نظر مفهومی تحلیل و نقد گردید. در نتیجه، تعداد ۳۱۹ آیه و روایت گردآوری شده، رمزگذاری گردید.

لازم به ذکر است که در این پژوهش از روش «اجتهادی» با تمام ویژگی‌هایی که دارد، استفاده نشده؛ بلکه در حد بررسی دلالتی گزاره‌های اسلامی و کشف مفاهیم و مضامین از آن استفاده گردیده است؛ مثلاً بررسی سندی گزاره‌های اسلامی برای دستیابی به مفاهیم مدیریتی (مانند استنباط مسائل فقهی) انجام نشده است.

##### ۳-۲-۲. گام دوم

شناخت مضامین و رمزگذاری توصیفی: در این گام، با شناخت مضامین، رمزهای مختلف در قالب مضامین مرتب شد و همه داده‌های رمزگذاری شده مرتبط با هریک از مضامین، شناسایی و در نتیجه، با ترکیب و تلفیق رمزهای مختلف دارای مفاهیم همسو و مترادف، ۱۹۷ مضمون پایه یا توصیفی به‌دست آمد.

##### ۳-۲-۳. گام سوم

رمزگذاری تفسیری: در این گام، مضامین توصیفی که در گام قبلی به‌دست آمده بود، در سطح کلان‌تری تحلیل، پالایش و در گروه‌های منسجم دسته‌بندی شد؛ به این صورت که با مد نظر قرار دادن سؤالات تحقیق و با ادغام و همگون‌سازی شاخص‌های مشابه و هم‌خانواده، تعداد ۱۹ مضمون تفسیری یا سازمان‌دهنده شکل گرفت.

##### ۳-۲-۴. گام چهارم

تحلیل مضامین تفسیری و رمزگذاری رابطه: در این گام، با توجه به اینکه محقق باید برای مضامین خود عنوان مشخصی برای تحلیل نهایی انتخاب نماید، مضامین تفسیری در سطح کلی‌تری تحلیل شد و ضمن یکسان‌سازی

ادبیات مضامین مشابه و با جریان رفت و برگشتی بین مفاهیم، این مفاهیم ذیل پنج عنوان مشخص شکل گرفت که در مجموع پنج مضمون رابطه‌ای یا فراگیر به‌دست آمد.

### ۳-۳. مرحله سوم

تدوین گزارش نهایی تحقیق: بعد از طی فرایند دو مرحله قبل، در نهایت گزارش نهایی تحقیق تدوین و شبکه مضامین تشکیل و در قالب یک نمودار ارائه گردید. البته با توجه به محدودیتی که وجود دارد، در این پژوهش، به برخی از این یافته‌ها اشاره می‌گردد.

### ۴. اعتبارسنجی پژوهش

در برخی پژوهش‌ها، چهار عنصر (استناد دینی، انسجام و هماهنگی، مطابقت با واقعیت، و کارآمدی) به‌منزله شاخص‌های آن معرفی شده است (منطقی، ۱۴۰۰ ب). این تحقیق دارای چهار شاخص است:

- استناد دینی دارد؛ یعنی محتوای تحقیق مبتنی بر منابع اصیل دینی است و با دیدگاه اندیشمندان اسلامی سازگاری دارد.

- انسجام و هماهنگی بین مضامین آن موجود و با قواعد اسلامی و گزاره‌های بنیادین آن سازگار است.

- با توجه به اعتبار منابع تحقیق، مضامین آن با واقع مطابقت دارد.

- در صورت به‌کارگیری صحیح مضامین تحقیق، از کارآمدی لازم نیز برخوردار است.

جدول ۲: نمونه‌ای از رمزگذاری آیات مرتبط با موضوع

ردیف	گزاره‌های اسلامی منتخب	مضمون توصیفی	مضمون تفسیری
۱	«أَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَ لَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِّلَّذِينَ اتَّقَوْا أَفَلَا تَعْقِلُونَ» (یوسف: ۱۰۹).	امکان شناخت با سیر در زمین و تعقل و تفکر	امکان معرفت و شناخت برای انسان
۲	«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَيَّ رَسُولُهُ وَ الْكِتَابِ الَّذِي أَنْزَلَ مِنْ قَبْلُ وَ مِنْ يَكْفُر بِاللَّهِ وَ مَلَائِكَتِهِ وَ كُتُبِهِ وَ رَسُولِهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا بَعِيدًا» (نساء: ۱۳۶).	لزوم ایمان تفصیلی همه مردم به خدا و تمام جزئیات معارف برحق دین اسلام	لزوم ایمان به تمام معارف دین اسلام
۳	«وَ مَنْ يُؤْمِن بِاللَّهِ وَ يَعْمَلْ صَالِحًا يُكْفَرْ عَنْهُ سَيِّئَاتِهِ وَ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ» (تغابن: ۹).	ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن؛ نجات‌بخش و موجب پاداش ابدی	عملکرد مبتنی بر ایمان؛ مقبول اسلام
۴	«وَ مَا هَذِهِ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَهْوٌ وَ لعبٌ وَ إِن الدَّارَ الْآخِرَةَ لَهِيَ الْحَيَوَانُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ» (عنکبوت: ۶۴).	لزوم ایمان به جهان آخرت به‌مثابه سرای زندگی حقیقی و دائمی	دوبعدی بودن عالم هستی
۵	«إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي خَالِقٌ بَشَرًا مِنْ طِينٍ» (ص: ۷۱)؛ «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَ نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (ص: ۷۲).	خلقت انسان از گل و دمیدن روح در کالبد گلی	دوبعدی بودن وجود انسان

### ۵. یافته‌های پژوهش

در این تحقیق، با توجه به ظرفیت مقاله، برخی از مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی که از همه مهم‌تر به نظر رسید، بررسی شد که توضیح آن خواهد آمد.

## ۵-۱. ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن

از منظر آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، نقطه عطف در مدیریت عملکرد سازمانی، ایمان به دین اسلام و تمام ابعاد و ارزش‌های آن است. بنابراین با توجه به آیه ۱۳۶ سوره بقره و بیانی که علامه طباطبائی در تفسیر المیزان درباره آن دارد، هر که بخواهد بر اساس آموزه‌های اسلامی و قرآنی عملکرد سازمان را درست مدیریت نماید، باید به دین اسلام و تمام ابعاد آن ایمان داشته باشد و مبانی فکری سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مجریان در تمام سطوح سازمان باید بر این اساس شکل گیرد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۴۴ مضمون توصیفی است.

جدول ۳: مضامین مرتبط با ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن

مضمون فراگیر	مضمون تفسیری (سازمان‌دهنده)	مضمون توصیفی (پایه)	منبع
لزوم ایمان به تمام معارف دین اسلام		لزوم ایمان تفصیلی همه مردم به خدا و تمام جزئیات معارف برحق دین اسلام	نساء: ۱۳۶؛ تغابن: ۸؛ اعراف: ۱۵۸
		هدایت انسان‌ها و دل‌های آنها مبتنی بر ایمان به خدا و تمام معارف برحق دینی	بقره: ۱۳۷؛ تغابن: ۱۱؛ یونس: ۹۰
عملکرد مبتنی بر ایمان؛ مقبول اسلام		ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن؛ نجات‌بخش و موجب پاداش ابدی	تغابن: ۹؛ طلاق: ۱۱
		بهشت، بخشش الهی، تبدیل سینات به حسنات و رستگاری‌شان، پاداش توبه و ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن	مریم: ۶۰؛ طه: ۸۲؛ فرقان: ۷۰؛ قصص: ۶۷
ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد و ارزش‌های آن	ایمان به معاد	ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن سبب قرب الهی است، نه اموال و اولاد زیاد	سبأ: ۳۷
		لزوم ایمان به معاد به‌منابۀ یکی از معتقدات برحق در کنار ایمان به دیگر معارف دینی	یونس: ۴؛ بقره: ۱۷۷
		ایمان واقعی، ایمان به همه معارف دینی و از جمله ایمان به آخرت است.	نساء: ۱۳۶
رابطه دنیا و آخرت		دنیا؛ مقدمه آخرت (رابطه دنیا و آخرت)	ابن‌ابی‌جمهور، ۱۴۰۵ق، ج ۱، ص ۲۶۷؛ نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۵۴
ایمان به نبوت در تمام ابعاد		لزوم ایمان به پیامبر اکرم ﷺ و قرآن و همه پیامبران الهی و همه کتاب‌های آسمانی در کنار ایمان به خدا	نساء: ۱۳۶ و ۱۵۲؛ بقره: ۱۳۶ و ۲۸۵؛ آل‌عمران: ۸۴
		لزوم ایمان به خدای یگانه و ایمان به پیامبر اکرم ﷺ و جهانی بودن رسالت، دین و کتاب او	اعراف: ۱۵۸؛ فرقان: ۱؛ سبأ: ۲۸؛ انعام: ۱۹

بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق، وقتی بحث از ایمان به دین اسلام مطرح می‌گردد، مقصود لزوم ایمان به تمام معارف برحق دین اسلام و به تمام ابعاد آن است، نه فقط ایمان به توحید صرف؛ زیرا اینها همه وابسته به یکدیگرند. بر اساس همین بیان، در این پژوهش ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن مبنای عملکرد سازمانی قرار داده شده است. علاوه بر این بیان، از نظر عقلی نیز انسان در حالت عادی، معمولاً کاری را انجام می‌دهد که اعتقاد به ارزشمندی و مطلوبیت آن دارد. پس او بر اساس معتقدات خود کار را انجام می‌دهد و هدفمند عمل می‌کند. بنابراین انجام عملی برخلاف معتقدات و بی‌هدف مشخص، کاری بیهوده است که عقلاً آن را نمی‌پسندند.

بر این اساس، در سازمان‌های اسلامی، عملکردها و مدیریت عملکردها در صورتی عقلایی، هدفمند، مطلوب و مؤثر خواهد بود که بر مبنای ایمان و اعتقاد به دین اسلام در تمام ابعادش که از معتقدات مدیران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان اسلامی است، انجام شود. عملکرد و مدیریت عملکردی که مبتنی بر این مبنا نباشد، اسلامی نخواهد بود. افزون بر بیان یاد شده، با تعمق در آیات شریفه قرآن کریم، درمی‌یابیم که گویا برخی از آیات به این موضوع اشاره کرده است که در ذیل، به آنها اشاره می‌گردد:

(الف) بر اساس آیه مبارکه ۱۰ سوره فاطر، با توجه به توضیحی که علامه طباطبائی ذیل آن داده (طباطبائی، ۱۳۹۰، ج ۱۷، ص ۲۳)، عملکرد درست و مقبول عملکردی است که مبتنی بر ایمان و اعتقاد به خدای یگانه و دیگر عقاید برحق (مانند معاد و نبوت) باشد که در دین اسلام آمده است. بر این اساس، عملکرد و مدیریت عملکردی که بی‌توجه به عقاید یادشده انجام شود، صبغه اسلامی نخواهد داشت؛

(ب) با توجه به جست‌وجویی که در قرآن کریم انجام شد، در بیش از ۷۷ مورد «ایمان» و «عمل صالح» در کنار هم و «ایمان» مقدم بر «عمل صالح» آمده است (مانند «آمنوا و عملوا الصالحات» و تعبیر مشابه) و تلازم این دو کلمه در کاربردها و نیز تقدم «ایمان» بر «عمل صالح» در ذکر الهی، این معنا را تداعی می‌کند که عمل صالح مبتنی بر ایمان است و ایمان مبنای آن است، به گونه‌ای که اگر عملکردی بر این مبنا صورت نگیرد، از منظر آموزه‌های اسلامی، عملکرد اسلامی نبوده و مقبول نیست. بنابراین مدیریت عملکرد سازمانی نیز به مثابه مجموعه فعالیت‌هایی (برنامه‌ریزی و مانند آن) که در سازمان انجام می‌گیرد، در صورتی از منظر آموزه‌های اسلامی پذیرفته است که بر این مبنا انجام شود؛

(ج) دسته دیگری از آیات قرآن کریم (مانند غافر: ۴۰ و نساء: ۱۲۴) پاداش الهی را مبتنی بر عمل صالح همراه با ایمان قرار داده است، به گونه‌ای که ایمان در حال انجام دادن عمل حاصل می‌گردد و این عمل مبتنی بر آن باشد. همچنین بیان علامه طباطبائی در تفسیر المیزان ذیل آیه ۱ سوره مؤمنون و نیز مفاد آیات ۵ سوره مائده، ۱۴۷ سوره اعراف و ۱۰۵ سوره کهف بیان مزبور را تأیید می‌نماید.

بنابراین از اطلاق این بیان می‌توان نتیجه گرفت که عملکردها و مدیریت عملکردها، اعم از سازمانی و غیرسازمانی که بر مبنای ایمان به دین اسلام و عقاید برحق آن انجام گیرد، دارای اثر بوده و از منظر آموزه‌های اسلامی ارزشمند و پذیرفته است، نه غیر آن.

از میان ابعاد متفاوت ایمان به دین اسلام، اصول سه‌گانه ایمان به توحید (با تمام ابعاد آن)، ایمان به معاد (با تمام ابعاد آن) و ایمان به نبوت (با تمام ابعاد آن)، ابعاد مهمی است که مهم‌ترین مبانی مدیریت عملکرد سازمانی در این بحث به‌شمار می‌رود. اما به سبب محدودیت ظرفیت مقاله، از توضیح آن صرف‌نظر گردید.



مطلب دیگری که نباید آن را از نظر دور داشت اینکه ایمان به دین اسلام که به مثابه یکی از مهم‌ترین مفروضات بنیادین مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مطرح گردید، بدون شناخت و آگاهی ممکن نیست. علم و معرفت مقدمه یا شرط ایمان و اعتقاد به هر چیزی است. اگر بخواهیم به خداوند متعال، معاد، نبوت و دیگر معارف دینی اعتقاد درستی پیدا کنیم، باید نسبت به آنها حداقل معرفت را داشته باشیم؛ زیرا چیزی را که شناسیم چگونه می‌توان به آن معتقد شویم. در قرآن کریم در آیات متعدد و نیز در روایات متعدد، از جمله در آیه ۱۳۶ سوره مبارکه اسراء به این نکته اشاره شده است. با توجه به توضیح علامه طباطبائی در *المیزان*، ذیل آیه شریفه، مفاد آیه این است که به هر چه به صحت‌اش یقین نداری معتقد نشو، عمل مکن و مگو؛ زیرا همه پیروی از غیر علم است.

بنابراین علم و معرفت شرط و مقدمه ایمان و مقدم بر آن است و خود مبنای دیگری برای مدیریت عملکرد سازمانی است. همچنین آموزه‌های اسلامی بیانگر آن است که هم امکان معرفت برای انسان نسبت به آنچه بدان اعتقاد پیدا می‌کند هست و هم راهایی برای آن وجود دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۲ مضمون تفسیری و ۲۴ مضمون توصیفی است.

جدول ۴: مضامین مرتبط با نقش علم و معرفت در ایمان

مضمون توصیفی	مضمون تفسیری	مضمون رابطه‌ای
منبع اسراء: ۳۶	ممنوعیت پیروی از امور بدون شناخت، به‌طور مطلق	نقش علم و معرفت در ایمان به دین با تمام ابعاد آن
آل عمران: ۶۶؛ انعام: ۱۴۰؛ هود: ۴۶ و ۴۷؛ نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۲۱۶؛ کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱، ص ۴۳-۴۴؛ ابن حیون، ۱۳۸۵ق، ج ۱، ص ۹۶	ممنوعیت هر اقدامی بدون آگاهی	
بقره: ۳۱ و ۳۲	توانایی انسان برای فراگیری حقایق هستی	
حج: ۴۶؛ یوسف: ۱۰۹	امکان شناخت با سیر در زمین	
اعراف: ۱۷۹؛ حج: ۴۶	قلب و چشم و گوش، از منابع شناخت	امکان معرفت و شناخت برای انسان از طریق منابع حسی، قلب، عقل و وحی

## ۵-۲. نگاه به هستی از منظر دینی

از دیگر موضوعاتی که بر اساس یافته‌های تحقیق به‌عنوان مبانی مدیریت عملکرد سازمانی می‌توان به آن نگاه کرد و با نحوه عملکرد سازمانی مرتبط است، نگاه انسان به عالم هستی از منظر دینی است؛ زیرا آگاهی نسبت به زوایای نظام هستی و به دنبال آن، اعتقاد به واقعیات هستی، در نوع رفتار و عملکرد انسان و نیز مدیریت آن تأثیر بسزایی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه دارای ۲ مضمون تفسیری و ۷ مضمون توصیفی است.

جدول ۵: مضامین مرتبط با نگاه به هستی از منظر دینی

مضمون رابطه	مضمون تفسیری	مضمون توصیفی	منبع
نگاه به عالم هستی از منظر دینی	دوبعدی بودن عالم هستی (بعد مادی یا محسوس)	موجودات محسوس و مشهود عالم هستی؛ نشانه‌های خداشناسی (بعد مادی عالم هستی)	بقره: ۱۶۴
	و فرامادی و یا نامحسوس)	لزوم ایمان به جهان آخرت به‌منابۀ سرای زندگی حقیقی و دائمی (بعد فرامادی عالم هستی)	عنکبوت: ۶۴؛ غافر: ۳۹؛ انعام: ۳۲؛ روم: ۷؛ قصص: ۷۷
	هدفمند بودن آفرینش عالم هستی	آفرینش عالم هستی بر اساس حق و هدف خاص (نفی بازیچه بودن و بطلان)	حجر: ۸۵؛ انبیاء: ۱۶؛ ص: ۲۷؛ دخان: ۳۸ و ۳۹؛ احقاف: ۳؛ آل عمران: ۱۹۱؛ انعام: ۷۳...
		آفرینش هستی برای انسان؛ و موجودات آن در تسخیر انسان	بقره: ۲۹؛ جاثیه: ۱۲ و ۱۳؛ زخرف: ۱۳؛ لقمان: ۲۰؛ حج: ۶۵؛ نحل: ۱۲؛ ابراهیم: ۳۲ و ۳۳

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مهم‌ترین مباحث در این زمینه که با عملکرد و مدیریت عملکرد سازمانی به نحوی ارتباط دارد و به‌مثابه مبانی هستی‌شناختی برای مدیریت عملکرد تلقی می‌گردد، دو عنوان ذیل است:

### ۱-۲-۵. دوبعدی بودن عالم هستی

عالم هستی از منظر آموزه‌های اسلامی، دارای دو بعد مادی و فرامادی است. محسوسات و موجودات محسوس عالم هستی و نیز نظم خاصی که در آن دیده می‌شود، نشان‌دهنده بعد مادی و بی‌عیب و نقص عالم هستی است. برای مثال، آیات ۱۶۴ سوره بقره و آیه ۳ سوره ملک به این مطلب اشاره دارد؛ بعد دیگر عالم هستی که فراماده است، شامل چند دسته موجودات نامحسوس می‌گردد که مهم‌ترین آنها نسبت به این بحث، بر اساس یافته‌های تحقیق، عالم قیامت و جهان آخرت است. قرآن کریم در آیات متعدد به این دو بخش جهان هستی اشاره نموده است.

برای مثال، در آیه ۳۲ سوره انعام زندگی دنیوی و مادی را بازیچه و سرگرمی تلقی نموده و زندگی اخروی را بهترین زندگی و زندگی واقعی برای انسان دانسته است. این نوع نگاه به عالم هستی و اعتقاد به آن، انسان را وادار می‌کند که چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی عملکردش را طوری مدیریت نماید که افزون بر دستیابی به سعادت دنیوی، عملکردش سازگار با زندگی اخروی نیز بوده باشد که زندگی باقی و واقعی است.

این بیان نشان می‌دهد که مدیریت عملکرد سازمانی مبتنی بر نوع نگاه به عالم هستی است. چنین نگاهی به عالم هستی از منظر آموزه‌های دینی، مقتضی عملکرد و مدیریت عملکردی است که متفاوت از آن چیزی است که دیدگاه مادی‌گرایانه تقاضا دارد.

### ۲-۲-۵. هدفمند بودن آفرینش عالم هستی

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از منظر دینی، عالم هستی، به‌مثابه فعل الهی هدفمند است؛ یعنی از منظر آموزه‌های اسلامی، تمام کارهای خداوند حکیمانه و دارای هدفی معقول و متناسب با کمالات نامتناهی اوست. برای مثال، آیات ۳۸ و ۳۹ سوره دخان به این نکته اشاره دارد که آفرینش هستی هدفمند و بر اساس حق و واقعیت بوده است و از آیه

۲۹ سوره بقره استفاده می‌شود که همه هستی برای انسان آفریده شده است؛ یعنی هدف از آفرینش هستی، فراهم شدن زمینه به کمال رسیدن اوست و همه مخلوقات هستی زمینه‌ساز این معناست و خداوند با خلقت عالم هستی این زمینه و فرصت را برای انسان فراهم آورده است. از این روست که امیرالمؤمنین علیه السلام تأکید می‌فرماید: «ای انسان‌ها! از این فرصت استفاده نمایید، پیش از آنکه مهلت عمرتان به سر رسد» (نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۸۶).

این بیان ایشان عام است و شامل سازمان‌ها نیز می‌گردد؛ یعنی بر اساس این نگاه، سازمان نیز مانند دیگر موجودات عالم هستی، هدفش به کمال رسیدن انسان و جامعه انسانی است و تمام سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و کارها باید در این زمینه صورت گیرد. سازمانی که این فضایی ایمانی بر آن حاکم باشد، رفتار و عملکردش را طوری مدیریت خواهد نمود که این هدف تأمین گردد.

### ۳-۲-۵. نگاه به انسان از منظر دینی

شناخت انسان و ویژگی‌های او در علوم انسانی اسلامی، به‌ویژه دانش مدیریت اسلامی به این علت مهم است که هم او یک عنصر صاحب اندیشه و اصلی در سازمان است و هم اسلام نسبت به انسان و ویژگی‌های او دیدگاه خاصی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۳۳ مضمون توصیفی است که به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

جدول ۶: مضامین مرتبط با نگاه به انسان از منظر دینی

مضمون رابطه‌ای	مضمون تفسیری	مضمون توصیفی	منبع
دوبعدی بودن وجود انسان	خلقت انسان از گل (بعد مادی وجود انسان)	ص: ۷۱	
	دمیدن روح در کالبد گلی (بعد فرامادی وجود انسان)	ص: ۷۲؛ حجر: ۲۹؛ سجده: ۹	
کرامت انسان	سجده فرشتگان بر روح انسان	حجر: ۲۹	
	گرامی داشتن و تفضیل انسان بر بسیاری از مخلوقات	اسراء: ۷۰	
نگاه به انسان از منظر دینی	برتری حرمت مسلمان بر هر حرمت دیگر و حفظ حقوق او به‌وسیله اخلاص و توحید	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶	
	انسان؛ مسجود فرشتگان	ص: ۷۲	
مختار بودن انسان	مختار بودن انسان در انتخاب راه و پیروی و یا عدم پیروی از حق موجودات روی زمین وسیله آزمایش انسان (و آزمایش دلیل بر اختیار انسان)	کهف: ۲۹	
مسئول بودن انسان	مسئولیت داشتن فقیری که همواره از ملک دیگری و نعمت‌های او استفاده می‌کند	فاطر: ۱۵؛ اسراء: ۳۶	
	مسئولیت انسان در برابر هموعان و دیگر موجودات	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶	
هدمندی انسان	عبادت خدا هدف از خلقت انسان	ذاریات: ۵۶	
	یکی از اهداف بعثت انبیا شکوفایی توانمندی‌های انسان برای رسیدن به کمال از طریق عبادت است.	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱	

از نظر آموزه‌های اسلامی، انسان مهم‌ترین مخلوق خداوند در این عالم تلقی شده است (اسراء: ۷۰)، به گونه‌ای که همه موجودات هستی زمینه‌ساز تکامل اویند. انسان از نظر اسلام، ویژگی‌های ارزنده‌ای دارد که شناخت این ویژگی‌ها و نیز شناخت ظرفیت‌های او به محققان کمک می‌کند دستورالعمل‌های مناسبی برای هدایت او تدوین کنند و با شناخت ضعف‌ها و ناتوانی‌های او، می‌توان سطح انتظارات را نیز تعدیل نمود.

در اینجا برخی از این ویژگی‌ها که با مدیریت عملکرد سازمانی ارتباط بیشتری دارد و می‌تواند مبنای آن قرار گیرد، به اختصار بررسی می‌گردد:

#### الف) دوبعدی بودن وجود انسان

از منظر آموزه‌های اسلامی، برخلاف برخی مکاتب فلسفی معاصر، انسان موجود دوساحتی و دوبعدی و مرکب از جسم و روح است. بعد ظاهری انسان بدون در نظر گرفتن بعد باطنی او، ناقص است. خداوند در برخی از آیات قرآن (مانند آیات ۷۱ و ۷۲ سوره ص) به تبیین مراحل خلقت انسان پرداخته، اشاره می‌نماید که بعد از تکمیل بُعد جسمی انسان، بُعد دیگری به نام «روح» در ساختمان وجودی او اضافه نموده است. پس از آن ساختمان وجودی و انسانیت آدمی شکل گرفت. پس روح بخش اصلی وجود انسان است و به همین سبب نیز انسان صلاحیت مسجود فرشتگان شدن را پیدا کرد (حجر: ۲۹). بر اساس این مبنای دین‌شناسانه، در دانش مدیریت اسلامی توجه هم‌زمان به هر دو جنبه جسمی و روحی انسان در طراحی مسائل مدیریتی و به تبع آن در عملکردهای سازمانی لازم است. با توجه به اصالت روح و نهفته بودن تعالی انسان در جنبه روحی او، در طراحی مسائل مدیریتی و سازمان، کانون برنامه‌ریزی باید بر جنبه روحانی انسان استوار باشد و عملکردهای سازمان نیز باید همسو با مقتضای معنوی و فرامادی روح مدیریت گردد.

#### ب) کرامت انسان

یکی از زاویه‌های نگاه به انسان از منظر آموزه‌های دین اسلام، مربوط به کرامت اوست. از این منظر، انسان دارای جایگاه و مقام والایی است. قرآن کریم در این باره در آیات متعدد (از جمله: انعام: ۱۶؛ بقره: ۳۱ و ۳۲) برای انسان ویژگی‌هایی برشمرده که بیانگر نهایت کرامت انسان از این دیدگاه است. اگر در قرآن صفات ناپسندی به انسان نسبت داده شده، این مربوط به بعد طبیعی و حیوانی اوست، نه به بعد حقیقی، روحانی و ملکوتی وی (جوادی آملی، ۱۳۸۷، ص ۲۱۳). در سخنان امیرالمؤمنین علیه السلام نیز بر حفظ حرمت انسان تأکید شده و حرمت مسلمان نیز بر هر حرمت دیگری مقدم دانسته شده است (نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶).

این نوع نگاه به انسان، نشان می‌دهد که او دارای شرافت و کرامتی است که هیچ‌کس حق ندارد بی دلیل و به هر بهانه‌ای این کرامت را، چه در سازمان و چه در غیر آن خدشه‌دار نماید و این کرامت ذاتی انسان هر فعل و عملکردی را بر نمی‌تابد و از منظر دین اسلام، کسی مجاز نیست عملکردی بر خلاف جایگاه با شرافت و کرامت انسانی او داشته باشد. بر این اساس، لازم است در سازمان برخوردها و عملکردها طوری مدیریت شود که کرامت نیروی انسان خدشه‌دار نگردد و برخورد مدیران در سازمان با زیردستان کریمانه باشد تا موجب بهبود عملکرد سازمان و تعالی آن شود.

### ج) مسئول بودن انسان

از منظر آموزه‌های اسلامی، انسان موجودی مسئول است. بر اساس این مبنا، انسان شناختی، انسان با توجه به ارتباطات چهارگانه با خدا، با خود، با دیگران و با طبیعت، مسئولیت‌هایی دارد که برای آن تصویر می‌شود:

انسان در گام نخست در مقابل خداوند مسئول است؛ زیرا او مانند فقیری است که از خود چیزی ندارد و در خانه و ملک دیگری زندگی می‌کند. زندگی در ملک دیگری اگر با اجازه مالک هم باشد، به لحاظ نحوه استفاده، مسئولیت‌آور است. آیه ۱۵ سوره فاطر این فقر را برای انسان یادآوری می‌نماید. همچنین آیه ۸ سوره تکوین از مسئولیت انسان در برابر نعمت‌های خداوند با قاطعیت سخن می‌گوید.

انسان همچنین در برابر خود نیز مسئولیت دارد. انسان حق ندارد هرطور که بخواهد، از اعضا و جوارح خود استفاده کند؛ از همه اینها سؤال خواهد شد (اسراء: ۳۶).

انسان از منظر آموزه‌های اسلامی، در برابر جامعه خود و هموعان و همچنین محیط زیست نیز مسئولیت دارد (شعیری، بی تا، ص ۱۱۹).

به هر حال، تأکید بر مسئول بودن انسان در برابر خداوند، خود، هموعان و محیط زیست و تفهیم مناسب آن به کارکنان، می‌تواند زمینه انجام وظیفه بهتر را فراهم سازد و در نحوه مدیریت عملکرد سازمان تأثیری انکارناپذیر دارد. هنگامی که بخشی از وظایف سازمانی به صورت مسئولیت شرعی و انسانی بر عهده کارکنان گذاشته شود، آنها با رعایت خودپایشی و انجام وظایف نانوشته و مدیریت درست عملکردها، زمینه رشد خود و سازمان را فراهم می‌سازند.

### د) هدفمند بودن آفرینش انسان

زاویه دیگر نگاه به انسان از منظر آموزه‌های اسلامی، هدفمند بودن آفرینش انسان است. با مراجعه به آیات قرآن، هدف از آفرینش انسان «عبادت» معرفی شده است (ذاریات: ۵۶). اما مراد از «عبادت» انجام همین تکالیف عبادی الهی (مانند نماز و روزه و واجبات دیگر) نیست. این اعمال عبادی به مثابه افعال اختیاری، وسایل و ابزارهای رسیدن به هدف اصلی به شمار می‌روند. هدف اصلی که از آیه استفاده می‌شود، قرب الهی است؛ زیرا عبادت از نظر لغت، به معنای نهایت تذلل و خضوع و انقیاد در برابر خداوند است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۵۴۲). نهایت تذلل، تسلیم و اطاعت بی قید و شرط انسان در برابر خداوند، نهایت و اوج تکامل و قرب او به خداست. همین هدف نهایی آفرینش انسان است که خداوند برای وصول انسان به آن، میدان آزمایشی فراهم ساخته (ملک: ۲) و به انسان آگاهی داده است (طلاق: ۱۲). این مبنا، انسان شناختی دینی تأثیر مهمی بر عملکردها، اعم از فردی و سازمانی و نحوه مدیریت آنها دارد؛ زیرا عملکردها برای رسیدن به اهداف انجام می‌گیرد. در سازمان اسلامی باید تلاش بر این باشد که عملکردهای سازمان طوری مدیریت شود که در جهت دستیابی به هدف نهایی قرار گیرد که در منابع دینی برای انسان معرفی شده است.

### ۴-۲-۵. ایمان به سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر

یکی از مبانی اعتقادی مدیریت عملکرد از منظر اسلام، اعتقاد و ایمان به وجود سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر است. در قرآن کریم، قوانین دینی و الهی حاکم بر جوامع انسانی، «سنت» نامیده شده است؛ یعنی «قوانین الهی در

تدبیر جوامع». پس می‌توان اصطلاح «سنت الهی» را به معنای «روش‌هایی که خدای متعال امور عالم و آدم را بر پایه آنها تدبیر و اداره می‌کند» دانست (مصباح یزدی، ۱۳۹۸، ص ۴۶۹). بنابراین «سنت‌های الهی» به معنای قوانین ثابت و لایتغیر حاکم بر پدیده‌ها - اعم از طبیعی، فردی و اجتماعی - در عرصه‌های گوناگون تکوین و تشریح است که ایمان به آنها تأثیر اساسی در مدیریت عملکرد سازمانی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۷۸ مضمون توصیفی بوده که بخشی از آن در جدول (۷) نشان داده شده است:

جدول ۷: مضامین مرتبط با سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	منبع
وجود سنت‌های الهی حاکم بر نظام هستی		وجود سنت‌های الهی در میان اقوام پیشین	ال‌عمران: ۱۳۷
		جریان سنت الهی (عذاب طغیانگران) درباره امت‌های طغیانگر	اسراء: ۷۷
		سنت الهی نپذیرفتن توبه بندگان هنگام مشاهده عذاب الهی	غافر: ۸۵
۱. سنت ارسال رسولان		سنت الهی بعثت پیامبران در طول تاریخ بشریت در همه امت‌ها	نحل: ۳۶
		همواره برای هر امتی پیامبری بوده که در میان آنها به عدالت داوری می‌کرده است.	یونس: ۴۷
۲. سنت هدایت		هدایت همه مخلوقات در عالم هستی	طه: ۵۰
		هدایت انسان به خیر و شر	بلد: ۱۰
۳. سنت آزمایش و ارزیابی		دنیا محل آزمایش نیکوکار و بدکار	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، نامه ۵۵
		سنت آزمایش انسان‌ها، چه بخواهند و چه نخواهند	مائده: ۷۱
۴. سنت حدود الهی		ارزیابی اعمال بندگان توسط خداوند	شعرا: ۱۱۳؛ غاشیه: ۲۶
		لزوم رعایت حدود الهی در عملکردها	بقره: ۱۸۷، ۲۲۹ و ۲۳۰؛ توبه: ۹۷
		قوز عظیم پاداش رعایت حدود الهی در عملکردها	نساء: ۱۳
		ظلم به نفس در خصوص رعایت نکردن حدود الهی در عملکردها	طلاق: ۱

سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر را از یک نظر می‌توان بر دو قسم دانست: دسته اول سنت‌های حاکم بر زندگی اخروی و آن جهانی و ابدی انسان‌ها؛ مانند سنت‌های پاداش و کیفر اخروی که آیات متعدد قرآن کریم به آن اشاره دارد؛ دسته دیگر سنت‌های حاکم بر زندگی دنیوی و این جهانی آدمیان.

فلسفه وجودی این سنت‌ها آن است که از منظر آموزه‌های اسلامی، هدف نهایی از آفرینش انسان دستیابی او به کمال نهایی خود (تقرب به خدا) با افعال اختیاری خویش و هدف متوسط کسب رضای خدا و عبودیت و بندگی اوست. خدای متعالی برای اینکه انسان‌ها را به این اهداف نزدیک‌تر کند و وسایل تحقق آنها را فراهم سازد، سنت‌های متعددی دارد که اصیل‌ترین آنها یکی سنت «هدایت» است و دیگری سنت «آزمایش».

### یکم. سنت هدایت

سنت «هدایت» معنایی عام دارد که مربوط به تدبیر تمام عالم و جهان هستی است؛ یعنی خدای متعال همه موجودات را به صورت تکوینی هدایت نموده است (طه: ۵۰). همچنین از یافته‌های تحقیق به دست می‌آید که سنت «هدایت» معنایی محدودتر و کم‌دامنه‌تری هم دارد که به زندگی این جهانی بشر مربوط می‌شود و آن، این است که خدای متعال انسان‌ها را هم هدایت درونی نموده و به یکایک انسان‌ها عقل اعطا کرده تا به وسیله آن کمابیش حقایق را دریابند و خوب و بد را از هم تمیز دهند (بلد: ۱۰) و هم با ارسال پیامبران و انبیای الهی، هدایت بیرونی نموده تا در مواردی که عقل توان درک آنها را ندارد، بشر را هدایت و راهنمایی نمایند که سنت «ارسال رسولان» در این قسمت مطرح می‌گردد. این سنت هدایت تکوینی و تشریحی خداوند بر اساس آیه ۷ سوره رعد از ویژگی دوام و استمرار برخوردار است.

### دوم. سنت آزمایش

سنت «آزمایش یا ارزیابی» دومین سنت مهم الهی برای فراهم شدن زمینه دستیابی انسان به هدف است. برای اینکه این سنت الهی تحقق یابد، باید زمینه ارتکاب افعال اختیاری و انتخاب راه و روش برای انسان‌ها فراهم گردد و چیزهایی در دسترس آنان - اعم از خوشایند و ناخوشایند - قرار گیرد تا به وسیله آنها آزموده شوند. بر پایه این آزمایش، انسان‌ها موظفاند که از بعضی خوشی‌ها صرف نظر کنند و بر برخی از ناخوشی‌ها شکیبایی ورزند. آنان بدین سان آزموده می‌شوند. از آیه ۶۱ سوره یونس استفاده می‌شود که این سنت از ویژگی استمرار برخوردار است.

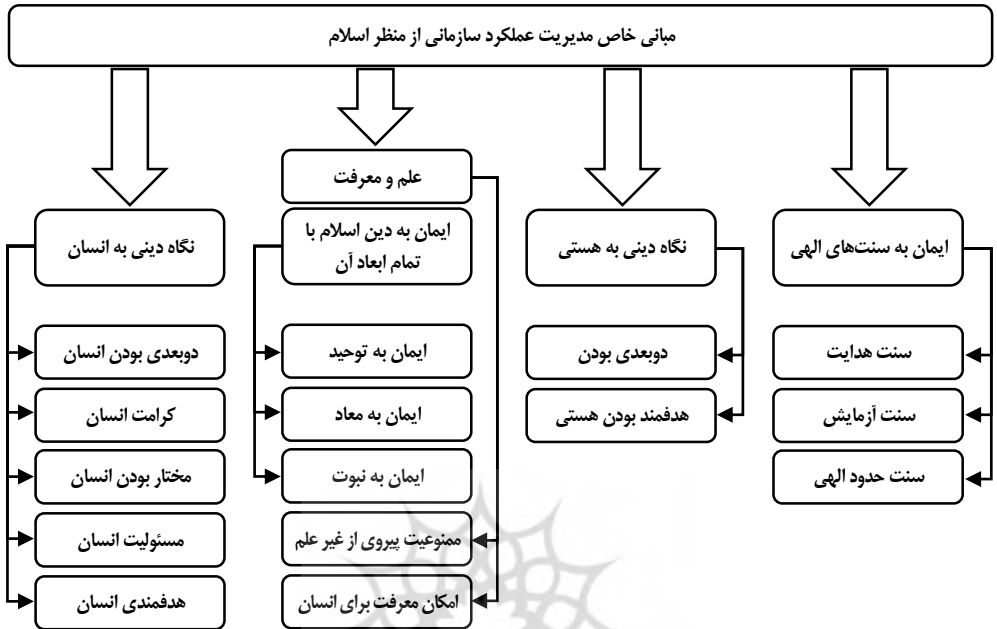
بنابراین، «هدایت» و «آزمایش» دو سنت مهم الهی است که به سبب دو ویژگی «دوام» و «استمرار» به عنوان مبانی مهم ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمانی مطرح می‌شوند. اگر سازمانی بخواهد به هدف یا اهداف خود برسد باید بر مبنای این دو سنت الهی، عملکرد خود را طوری مدیریت نماید که هم عملکردهای سازمان را به صورت مستمر ارزیابی نماید و هم در هدایت و راهنمایی کارمندان برای بهبود عملکرد سازمان بکوشد.

### سوم. سنت حدود و شعائر الهی

یکی دیگر از سنت‌های مهم الهی در زندگی بشر، «حدود الهی» است که خداوند آنها را برای هدایت بشر و جلوگیری از گمراهی بشر تعیین نموده است. حفظ این حدود از مهم‌ترین مبانی مدیریت عملکرد سازمانی است. اگر انسان، چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی بخواهد عملکردی مطلوب داشته باشد، باید این حدود را به مثابه خط قرمز در رفتار فردی یا سازمانی حفظ نماید. «حدود الهی» همان محدوده حلال و حرامی است که شرع مقدس اسلام مشخص کرده و انسان در هر موقعیتی که باشد، نباید از این محدوده تعیین شده خارج شود. برای نمونه، آیه ۲۲۹ سوره بقره در پی بیان برخی احکام شرعی که در صدر آیه مطرح شده، می‌فرماید: «اینها حدود الهی است و نباید از آنها تجاوز کرد و هر که از آن تجاوز نماید جزو ستمگران است».

رعایت این سنت الهی در مدیریت عملکرد لازم است و عملکردهای سازمان باید در این چارچوب مدیریت گردد.

نمودار ۱: شبکه مضامین مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی



## نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق بررسی مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام بود که با استفاده از روش «استنباطی - تحلیلی» و با در نظر گرفتن سؤال‌های تحقیق، با دو شیوه «جست‌وجوی واژگانی» و سپس «مطالعه مستقیم و ترتیبی» متون منابع منتخب، برای کشف، استنباط، استخراج و گردآوری داده‌های تحقیق به این منابع مراجعه شد و در نتیجه، قریب ۳۱۹ گزاره اسلامی، اعم از آیات و روایات گردآوری و در یک جدول، رمزگذاری شد. سپس با تفکر در این گزاره‌ها و دقت و مطالعه مکرر رفت و برگشتی در آنها، با کمک تفاسیر و ترجمه‌های ذی‌ربط، گزاره‌های اسلامی گردآوری و مفهوم‌گیری شد و سپس مضامین توصیفی از آنها استخراج گردید. بدین‌سان، ۱۹۷ مضمون توصیفی یا پایه تحقیق که می‌توانست دارای پاسخ به سؤال‌های تحقیق باشد، شکل گرفت و در همان جدول گزاره‌های رمزگذاری شده قرار داده شد و نمونه‌ای از این جدول در ابتدای مقاله درج گردید. برای ادامه تجزیه و تحلیل، این مضامین توصیفی تا رسیدن به مرحله شکل‌گیری شبکه مضامین، با تحلیل بیشتر مضامین توصیفی یادشده با روش «تحلیل مضمون» و با پشت سر گذاشتن مراحل دستیابی به مضامین تفسیری با ۱۷ مضمون و مضامین الگویی یا فراگیر با ۵ مضمون ادامه یافت و زمینه پاسخ به سؤالات تحقیق فراهم گردید.

بر این اساس، یافته‌های پژوهش نشان داد در میان مضامین پنج‌گانه فراگیر، «ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد و ارزش‌های آن» از محوری‌ترین مضامین و به‌مثابه مبانی اصلی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر دین اسلام است. اگر



چنین ایمانی در کار نباشد و مبانی فکری سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مجریان سازمان بر این اساس شکل نگرفته باشد، مدیریت عملکردی از این منظر در سازمان اتفاق نخواهد افتاد. دلایل عقلی و نقلی این مطلب را تأیید می‌نماید.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که این ایمان و باورهای این‌چنینی، بی‌علم و معرفت امکان‌پذیر نیست و باید قبل از ایمان به این گزاره‌ها، نسبت به آنها آگاهی و معرفت وجود داشته باشد. از این رو علم و معرفت با دو مؤلفه (ممنوعیت پیروی از غیرعلم و امکان شناخت برای انسان) به‌منزله شرط یا مقدمه ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن، به‌عنوان مبنای دیگری برای مدیریت عملکرد سازمانی مطرح گردید.

نیز بر اساس همین باورهای دینی، نگاه به هستی از همین منظر با دو مؤلفه (دوبعدی بودن هستی و هدفمند بودن هستی) و «نگاه به انسان از منظر دینی» با پنج مؤلفه (دوبعدی بودن انسان، کرامت انسان، مختار بودن انسان، مسئول بودن انسان و هدفمند بودن انسان) به‌مثابه دیگر مبانی برای مدیریت عملکرد سازمانی مطرح شد؛ یعنی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، در صورتی اتفاق می‌افتد که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مجریان سازمان چنین نگاهی به هستی و انسان داشته و به آن معتقد باشند و عملکرد سازمان را بر اساس این مبانی مدیریت نمایند. در غیر این صورت، مدیریت عملکرد سازمان صیغه اسلامی نخواهد داشت.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، «ایمان به سنت‌های الهی» با سه مؤلفه (سنت ارسال رسل، سنت آزمایش و سنت رعایت حدود الهی) به‌منزله دیگر مبانی دینی و اعتقادی برای مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی مطرح گردید؛ یعنی در صورتی مدیریت عملکرد سازمانی از این منظر درست خواهد بود که مبتنی بر این سنت‌ها و ایمان به آنها باشد. در غیر این صورت، مدیریت عملکرد از این منظر در سازمان اتفاق نخواهد افتاد. با این بیان، ضمن پاسخ به سؤال‌های فرعی تحقیق، به سؤال اصلی تحقیق نیز پاسخ داده شد. بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش، مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مبتنی بر ۵ مبنای اصلی و ۱۵ مبنای فرعی به‌عنوان مبانی دینی - اعتقادی - و البته بدون ادعای انحصار - است.

بر این اساس، پژوهش حاضر با آنچه در پیشینه تحقیق آمده متفاوت است؛ زیرا اولاً موضوع این تحقیق خاص و «مدیریت عملکرد سازمانی» است و موضوع همه تحقیقات پیشین عام است؛ ثانیاً تحقیق بابایی طلائی از این نظر که مبانی را از منظر آموزه‌های اسلامی بررسی نموده و مبانی دینی و اعتقادی مدیریت عملکرد در آن مطرح شده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از نظر شیوه بحث، روش تحقیق و مباحث آن، که شامل مبانی اعتقادی و غیر آن می‌شود، با این پژوهش تفاوت دارد. تحقیق منطقی و شریفی نیز از این نظر که مبانی مدیریت اسلامی را با رویکرد اسلامی مطرح نموده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از نظر شیوه بحث و روش تحقیق با این پژوهش تفاوت دارد. تحقیقات عباس‌زاده و روشن هم از این نظر که با رویکرد اسلامی انجام شده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از این حیث که هر کدام فقط به یک مبنای عام پرداخته و نیز از نظر شیوه تحقیق، با این پژوهش متفاوت است. بنابراین پژوهش حاضر نسبت به موضوع خود، در مقایسه با تحقیقات پیشین، کامل‌تر به نظر می‌رسد.

## منابع

### قرآن کریم.

نهج البلاغه (۱۳۸۴). ترجمه محمد دشتی. قم: آسیانا.

ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵ق). *عوالی الثالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیة*. مصحح: مجتبی عراقی. قم: دار سیدالشهداء للنشر.

ابن حیون، نعمان بن محمد (۱۳۸۵ق). *دعائم الإسلام*. مصحح: آصف فیضی. قم: مؤسسه آل البيت.

بابایی طلائی، محمدباقر (۱۳۹۹). *مبانی و اصول مدیریت عملکرد از منظر آیات و روایات*. تهران: دانشگاه امام حسین.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷). *تفسیر انسان به انسان*. قم: اسراء.

حسینی، سیدحمیدرضا و علی پور، مهدی (۱۳۸۶). *روش شناسی اجتهاد و اعتبارسنجی معرفتی آن*. *روش شناسی علوم انسانی*، ۱۳(۵۰)، ص ۹-۴۲.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۲). *لغتنامه*. تهران: دانشگاه تهران.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). *مفردات الفاظ القرآن*. تصحیح: صفوان عدنان دودی. بیروت - دمشق: دارالقلم - الدارالشامیه.

رضائیان، علی و گنجعلی، اسدالله (۱۳۹۰). *مدیریت عملکرد: چیستی، چرایی و چگونگی*. تهران: دانشگاه امام صادق.

روشن، حسن، آقابابایی، صالح و حسینی، سیده عفت (۱۴۰۱). *مبانی ارزش شناختی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت*

از منظر علامه مصباح یزدی. *اسلام و پژوهش های مدیریتی*، ۱(۲۴)، ۷-۲۲.

ساجدی، ابوالفضل و مشکى، مهدی (۱۳۸۷). *دین در نگاهى نوین*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

ساداتی نژاد، سیدمهدی (۱۳۹۲). *بومی سازی علوم انسانی و ضرورت بازبینی مبانی انسان شناسی*. *پژوهش های سیاست اسلامی*، ۱(۱)، ۵-۳۶.

شریفی، احمدحسین (۱۳۹۳). *مبانی علوم انسانی اسلامی*. تهران: آفتاب.

شعیری، محمد بن محمد (بی تا). *جامع الأخبار*. نجف: مطبعه حیدریه.

طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. لبنان - بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.

عباس زاده، مهدی و غفاری، ابوالحسن (۱۴۰۱). *علوم انسانی و مبانی معرفت شناختی آن در رویکرد اسلامی*. *پژوهش های*

*معرفت شناختی*، ۱۱(۲۳)، ۴۵-۶۷

عبدلی مسینان، مرضیه و شاکری زوردهی، روح الله (۱۳۹۸). *بررسی تطبیقی مبانی انسان شناختی علوم انسانی غربی با اسلامی*. *فلسفه*

*دین*، ۱۶(۲)، ۳۰۵-۳۲۷.

علی تبار، رمضان (۱۳۹۴). *مبانی دین شناختی علوم انسانی اسلامی و برآیند روش شناختی آن*. *قیاسات*، ۲۰(۷۳)، ۳۱-۵۲.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق). *الکافی*. مصحح: علی اکبر غفاری و محمد آخوندی. تهران: دارالکتب الإسلامیه.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۸). *آموزش عقاید ۱-۳*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

منطقی، محسن (۱۳۹۷). *کاوشی در روش اجتهادی و کاربری آن در مدیریت اسلامی*. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۹(۳۵)، ص ۱۳۹-۱۵۷.

\_\_\_\_\_ (۱۴۰۰الف). *درآمدی بر مدیریت اسلامی (مبانی و مسائل)*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی و دانشگاه جامع امام حسین.

\_\_\_\_\_ (۱۴۰۰ب). *اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت*. *تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، ۷(۳)، ۱۰۱-۱۲۲.