

تبیین مدل ارزشیابی کارکنان مبتنی بر اصول و آموزه‌های دینی و ارزشیابی اسلامی

سیامک پزشکی فر^۱، یعقوب علوی متین^{۲*}، مرتضی حضرتی^۳

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران

^۲استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۳استادیار، گروه مدیریت، واحد انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، انزلی، ایران

تاریخ دریافت: بهمن ۱۴۰۰، اصلاحیه: اسفند ۱۴۰۰، پذیرش: فروردین ۱۴۰۱

چکیده

ارزشیابی عملکرد کارکنان یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی است و بررسی و ارزیابی دقیق و آرایه راه حلها و بازخوردها باعث بهبود عملکرد خواهد شد چرا که عملکرد افراد می تواند به عنوان عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ و بقا سازمان و افزایش بهره وری نقش ایفا کرده و یا مانع موفقیت سازمان شود. در اسلام مقوله ارزشیابی عملکرد مورد توجه و تأکید بوده و ائمه معصومین(ع) و علما برای آن ارزش زیادی قائل شده اند [۴] هدف این تحقیق ارائه مدل ارزشیابی عملکرد اسلامی مبتنی بر فرهنگ و ارزش های حاکم و مورد پذیرش جامعه و نظام اداری است که با توجه به ظرفیت های مکتب الهی اسلام می تواند راهگشا و اثربخش باشد. تحقیق پیش رو از جمله تحقیقات کیفی با ماهیت اکتشافی است که ابتدا با تکیه بر ادبیات پژوهش و مطالعات عمیق در حوزه ارزشیابی عملکرد و دریافت نظرات صاحب نظران و خبرگان، مجموعه ای از عوامل مرتبط برگرفته از تعاریف ارزشیابی عملکرد، شناسایی و با استفاده از رویکرد داده بنیاد و روش گرند تئوری در قالب ۳ بعد، ۳۶ مولفه و ۱۱۶ گویه ها دسته بندی گردیدند. گروه نخبگان به تعداد ۷ نفر با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی شناسایی و انتخاب شدند. سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، شاخص ها و معیارهای اصلی شامل: عوامل اختصاصی، مکتبی و ارزشی شناسایی و سپس سوالات تدوین و به روش پیمایشی به بررسی و دریافت دیدگاهها، باورها، نظرات جامعه هدف در خصوص عوامل شناسایی شده در نظام ارزشیابی عملکرد پرداخته شده است، این تحقیق در اداره کل راه و شهرسازی استان قزوین انجام شده و با استفاده از جدول مورگان و در نظر گرفتن تعداد ۱۹۰ نفری جامعه آماری، جامعه نمونه ۱۲۳ نفر می باشد که به روش تصادفی انتخاب شده اند. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده و برای بررسی روابط علی بین متغیر های موجود در پژوهش از تکنیک حداقل مربعات جزئی بهره برده شده و برای اجرای این تکنیک از نرم افزار SPSS و Smart PLS2 استفاده شده است. نتایج بدست آمده حکایت از پذیرش و تأیید عوامل و شاخص ها و مدل پیشنهادی دارد.

واژه‌های اصلی: نظام ارزشیابی کارکنان، ابعاد سنجش عملکرد، ارزشیابی دینی و اسلامی

۱- مقدمه

تواند در سایه وجود یک سیستم ارزشیابی عملکرد مناسب تحقق یابد. از این رو یکی از دغدغه های اساسی سازمانها دستیابی به یک شیوه ارزشیابی عملکرد جامع، قابل اعتماد و انعطافپذیر و همچنین پیاده سازی موفقیت آمیز آن است [۲] از سوی دیگر، نظارت و کنترل امری اجتناب ناپذیر در مدیریت بوده و برخورداری از یک نظام کنترل و نظارتی اثر بخش، کمک شایانی به اجرای عدالت و توسعه اقتصادی کشور می نماید. بنابراین در سازمان های موفق، بهره گیری مناسب از منابع انسانی جزو مهم ترین برنامه های مدیران قرار دارد و مدیران با بهره مندی از متخصصان امور در اداره سازمان موفقیت بیشتری حاصل خواهند نمود [۹] مطابق آیه شریفه *فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ* عملکرد انسان اگر به قدر ذره ای هم باشد ارزشیابی و

امروزه عامل انسانی به عنوان مهمترین و حساس ترین عنصر سازمان محسوب می گردد و غالب نظریه های جدید سازمان و مدیریت به چنین عامل حساسی اشاره دارند [۳] منابع انسانی سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در سازمان است [۱] از این رو ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی را باید بعنوان یکی از مباحث کاربردی مدیریت منابع انسانی دانست [۸] زیرا با استفاده از آن می توان به نحوه انجام کار و روند پیشرفت و میزان دسترسی به اهداف و همچنین انطباق شرایط کاری با خواسته های کارمندان و مدیران و... پی برد. مواجهه منطقی با چالش ها و پیچیدگی های موجود محیط بیرونی و درونی سازمان ها، ضرورت آگاهی از نقاط قوت و ضعف سازمان و افراد و تلاش برای بهبود مستمر امور و همچنین کاهش هزینه ها و تعارضات و... می

* Alavimatin@iaut.ac.ir

بیانات معصومین و بزرگان و همچنین امام راحل و مقام معظم رهبری مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و با بررسی منابع علمی و مصاحبه با تعدادی از صاحب‌نظران و خبرگان عرصه مدیریت، ارزیابی عملکرد درصد تعیین ویژگیها، ابعاد، مؤلفه و گویه های الگوی ارزیابی عملکرد مبتنی بر ارزش و هنجارهای حاکم بر جامعه پرداخته است [۱۲] مدیریت اسلامی واجد خصوصیات و ویژگیهایی است که می‌تواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا نماید چرا که ظرفیت های مکتب الهی اسلام پاسخگوی تمامی خواسته، نیازها و مطالبات بشری بوده و با بررسی و پژوهش در این زمینه می‌توان زمینه تدوین و ارایه مدل ارزشیابی اسلامی کارکنان را فراهم نمود. در واقع این ویژگی ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین حضور و وجود عینی داشته است، ولی برای استفاده از آن در سطوح سازمانی و کاربردی کردن آنها، نیاز به کار پیشگامانه و دور از هراس و خود کم‌بینی صاحب‌نظران و عالمان مدیریت و تحقیق پژوهش مستمر در این جهت دارد چرا که با بررسی روش کنونی متوجه کم توجهی به این مقوله در فرآیند ارزشیابی خواهیم شد. با اذعان به اهمیت ارزیابی عملکرد در سازمانها و برجسته بودن نقش فرهنگ اسلامی ایرانی و ولایت محوری در سازمانهای ایرانی، سؤال بزرگی که فرا روی این سازمانها قرار دارد این است که الگوی ارزیابی عملکرد این سازمانها بایستی چه ویژگیها، ابعاد و مؤلفه ها و روشهای داشته باشد. [۱۲]

۲- مبانی نظری

۲-۱- ارزیابی عملکرد

عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه‌ی کارکنان برای آینده مشخص شود. در حقیقت قصد و منظور هر برنامه ارزیابی عملکرد، بهسازی کارکنان و بهبود عملکرد آنان است. این هدف از طریق کمک به کارکنان برای انجام بهتر شغل و از طریق توسعه مهارت ها و دانش کارکنان برای دستیابی به نیازهای آتی واحد کاری تحقق می‌یابد [۴]

ارزیابی عملکرد دقیقاً عامل ایجاد تمایز و تشخیص میان خوب و بد است. سازمانها افراد با فرهنگها و نگرشهای مختلف را بکار میگیرند و در این میان، ارزیابی عملکرد است که فارغ از هرگونه تقسیم بندی های پرسنلی می‌تواند به عدالت در تخصیص منابع، پستها و ارتقای افراد کمک شایانی نماید و شرایط عصر جدید ایجاب می‌کند که کارکنان با کیفیت در مستند امور باشند [۱۰]. ارزیابی یا ارزشیابی عملکرد فرآیندی است که توسط آن یک مدیر، رفتار کاری کارکنان را با اندازه گیری و مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین شده ارزشیابی کرده، نتایج را ثبت و آنها را به کارکنان ابلاغ می‌کند [۲۱]. صاحب نظران مدیریت منابع انسانی بر این عقیده اند که هر سازمان باید پیش از هر تصمیم مهمی

سنجیده خواهد شد و بر همین اساس صاحب‌نظران معتقدند که ارزیابی عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی است و موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد و سازمانها در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی محسوب میگردد و تصور سازمانی که شامل ارزیابی و اندازه گیری عملکرد نباشد، محال است. ارزیابی عملکرد سازمانها در شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمانها و حرکت آنها به سمت تعالی و پیشرفت از اهمیت بسیاری برخوردار است و اگر به درستی و بر مبنای تحقق سعادت واقعی بشر صورت پذیرد زمینه بسیار مناسبی را جهت بهبود و اصلاح عملکرد دستگاههای اجرایی فراهم خواهد ساخت. مسیر توسعه و تکامل سازمانها با تکامل خواسته ها و نیازها، علایق و آمال بشر همراه است. اگرچه سازمانها در طول زمان ایفاکننده نقشها و مأموریتهای مختلف بوده اند ولی در دوره معاصر کارکرد آنها بسیار گسترده شده و انتظارات از آنها به طور مداوم رو به افزایش است و از عرصه زندگی، علم و فکر فزاینده و به عرصه معنویت که روح همه عرصه های قبلی است رسیده است. توفیق در پاسخگویی به این انتظارات نیازمند ایجاد ارتباطی تنگاتنگ، مستمر و مؤثر بین فرایندهای سازمانی و انتظارات متنوع است، از این رو ارزیابی عملکرد در سازمانها به یک موضوع مسأله ساز و بسیار مهم تبدیل شده است و همواره مدیران و پژوهشگران، درصد ارائه راهکارهای مناسب برای ارزیابی سازمانها بوده اند. در این میان روشهای متعدد و با رویکردهای مختلف، از گذشته تاکنون برای ارزیابی عملکرد پیشنهاد شده است و این روند همچنان ادامه دارد و هر روز الگوهای جدیدی در این زمینه ارائه می‌گردد. اما هیچکدام از الگوهای ارائه شده به دلیل اینکه به همه عرصه های زندگی توجه ننموده اند، در این راه به موفقیت کامل که همان سعادت بشر است نرسیده اند و تنها با تمسک جستن بر چشمه های لایزال دانش الهی مثل قرآن، نهج البلاغه و استفاده از بیانات و فرمایشات ائمه معصوم و بزرگان دین است که می‌توان این وظیفه را به خوبی انجام داد و به هدف غایی و نهایی سازمانها دست یافت. همچنین با توجه به فرهنگ و ویژگیهای جمهوری اسلامی ایران، کاملاً واضح و مشخص است که نظامهای ارزیابی موجود پاسخگوی شرایط جدید سازمانی نبوده و الگوهای موجود نیازمند بازنگری، اصلاح و بهبود کامل می‌باشند. بازنگری، اصلاح و طراحی الگوهای ارزیابی عملکرد برای هر سازمان تحت تأثیر اسناد فرادستی، مأموریت، فرهنگ سازمانی، داده ها و فرایندهای آن سازمان بوده و نمی‌توان یک الگوی واحد برای سنجش عملکرد همه سازمانها ارائه نمود [۹] چرا که براساس دیدگاه اقتضایی نظریات مدیریتی را نمی‌توان در همه زمان، مکان و موقعیت های مختلف بطور یکسان بکاربرد و می‌بایست زمینه های فرهنگی و ارزشی، اجتماعی، جغرافیایی، اقتصادی، مذهبی و ... را در نظر داشت، بنابراین ضرورت دارد که الگوهای مورد استفاده برای سازمان های دولتی متناسب با فرهنگ حاکم بر مدیریت و نظام اداری کشور، سنت ها و ارزش های بومی باشد [۱۰]. از همین رو با تأکید مقام معظم رهبری مدظله العالی بر توسعه علوم انسانی و ارائه الگوهای ایرانی اسلامی، پژوهش در قرآن، نهج البلاغه و دیدگاههای مدیریتی حضرت علی(ع)، متون دینی و اسلامی و

تعالی را فراهم کند، قطعاً می‌توان انتظار دستاوردهای قابل توجهی را انتظار داشت، چرا که در هر عرصه‌ای که به ارزش‌ها، عقاید، فرهنگ و دیدگاه انسان‌ها به عنوان اعضاء و کارکنان سازمان‌ها توجه شد، ضمن سعی و تلاش بیشتر کارکنان بدلیل سنجش درست عملکرد آنها زمینه مشارکت و همراهی کارکنان به نحوه چشمگیری افزایش می‌یابد. مسیر توسعه و تکامل سازمان‌ها با تکامل و خواسته‌ها و نیازها، علائق و امال بشر همراه بوده است اگر چه سازمان‌ها در طول زمان ایفا کننده نقش‌ها و ماموریت‌های مختلف بوده‌اند ولی در عصر معاصر کارکرد آنها بسیار گسترده شده و انتظارات از آنها بطور مداوم افزایش یافته است و از عرصه زندگی علم فراتر رفته و به عرصه معنویت که روح همه عرصه‌های قبلی است رسیده است که توفیق در پاسخگویی به این انتظارات نیازمند ایجاد ارتباطی تنگاتنگ مستمر و موثر بین فرآیندهای سازمان و انتظارات متنوع است. از این رو ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها به یک موضوع مسئله ساز و مهم تبدیل شده است که در این بین روش و الگوهای متعدد ارایه شده است که بدلیل عدم توجه به همه عرصه‌های زندگی، در این مسیر به موفقیت کامل که همان سعادت بشر است دست نیافته‌اند و تنها با تمسک جستن بر چشمه لایزال دانش الهی از جمله قرآن و نهج البلاغه و ... است که می‌توان این وظیفه را به خوبی انجام داد و به اهداف غائی و نهایی سازمانی رسیده. همچنین با توجه به فرهنگ و ویژگی‌های جمهوری اسلامی ایران کاملاً واضح است که نظام‌های ارزیابی موجود پاسخگوی شرایط جدید سازمانی نبوده و الگوهای موجود نیازمند بازنگری، اصلاح و بهبود است که این اصلاح و بازنگری می‌بایست براساس اسناد بالادستی، ماموریت، فرهنگ سازمانی، داده‌ها و فرآیندهای سازمان باشد و امکان ارایه یک الگوی واحد برای سنجش عملکرد همه سازمان‌ها وجود ندارد. از این رو مقام معظم رهبری بر توسعه علوم انسانی و ارایه الگوهای ایرانی اسلامی، پژوهش در نهج البلاغه و دیدگاه‌های مدیریتی حضرت علی (ع) مورد توجه قرار گرفته است. [۱۴] در مکتب الهی اسلام، ارزیابی و رسیدگی به اعمال بسیار مورد تأکید قرار گرفته است و ائمه معصومین (ع) و علمای اسلام بقای آن ارزش زیادی قائل شده‌اند. در اسلام اعمال انسان و نیاتی که دارد ارزیابی می‌شود. عمل در مکتب اسلام تا آن جا ارزش و اعتبار دارد که حتی کوچک‌ترین اعمال در ترازوی عدل الهی، مورد سنجش قرار می‌گیرد و در وقت رسیدگی به اعمال هرگز کسانی که اعمال شایسته دارند با دیگران، مساوی نیستند. سوره زلزال در آیات هفتم و هشتم به این معنا اشاره دارد: *فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ* و *مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ* بنابراین به اعمال افراد رسیدگی می‌شود و افراد با توجه به اعمال نیک و بد، پاداش و کیفر می‌بینند و هر کس در گرو آنچه کسب کرده می‌باشد. حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: نباید در نزد تو نیکوکار و بدکار دارای موقعیت یکسان باشند و باید اعمال افراد را بسنجی و ارج گذاری [۳] بررسی تاریخچه موضوع حاکی از آن است که ارزیابی عملکرد از زمان پیدایش نظام آفرینش در ذات آن وجود داشته و خداوند در قرآن کریم در سوره‌های: زلزال آیات ۷ و ۸، الرحمن آیه ۹، قارعه آیات ۷، ۸، ۹، کهف آیه ۷، زمر آیه ۹، آیه ۱۱ سوره حجرات، علق آیه ۱۱، آیات ۷ و ۸ سوره

چون ارتقاء، افزایش حقوق و مزایا، جابجایی، انتصاب، عزل و برکناری از خدمت، عملکرد کارکنان را با توجه به معیارهای مناسب مورد ارزشیابی قرار دهد، در واقع اگر قواعد، اصول و چارچوب‌ها متناسب و مبتنی بر اصول و ارزش‌های مورد پذیرش جامعه و سازمان تدوین و اجرایی گردد، ضمن تحقق اهداف سازمانی، امکان حضور موثر و پررنگ اعضاء و سعی و تلاش بیشتر بدلیل سنخیت اصول با عقاید و دیدگاهی فردی با چارچوب‌های اجرایی شده، بیشتر خواهد شد. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه‌ی پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود. بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آنها را تخمین بزنیم. [۱۶] ارزشیابی عملکرد کارکنان از مهم‌ترین و مشکل‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی و وظایف یک مدیر و فرمانده است و از جمله ابزار و وسایل مؤثری است که با استفاده صحیح از آن نه تنها تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان فراهم می‌شود بلکه از طریق شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و تقویت و بهبود آن بهره‌وری و کارایی سازمان به حداکثر خود رسیده و منافع واقعی کارکنان و سازمان نیز تأمین می‌گردد. ارزیابی عملکرد نیروی انسانی، امروزه یکی از فعالیت‌های مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید و از طریق آن، اطلاعاتی تأمین می‌گردد که بر بسیاری تصمیمات مدیریت تأثیر می‌گذارد و با انجام صحیح آن، عملکرد کارکنان و سازمان بهبود می‌یابد. علاوه بر استفاده زیاد سازمان از فرآیند ارزیابی، مانند تعیین نیازهای آموزشی و پرداخت حقوق و مزایای متعادل و پرورش کارکنان، نیروی انسانی سازمان هم از این اقدام بهره‌مند می‌گردد، زیرا ارزیابی عملکرد، ضعف‌ها و توانایی‌های کارکنان را نشان می‌دهد و کارکنان با کسب اطلاع از آنها اقدامات لازم را به منظور تسلط بر ضعف‌ها و بهبود توانایی‌های خود انجام می‌دهند تا بتوانند در مسیر زندگی شغلی خود موفق گردند؛ لذا منافع فرد و سازمان، هر دو اقتضا می‌کند که این فرآیند به طور صحیح صورت گیرد. در حقیقت ارزیابی عملکرد برآوردی انتقادی و کاوشگرانه از فعالیت‌های مختلف هر سازمان برای کسب نتایج خوب است. از این رو معمولاً ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها با دو رویکرد پیشگیری‌کننده و نیز تشخیص‌دهنده دنبال می‌شود. برنامه‌ریزی مسیره‌های شغلی، بازنگری و ارزیابی سیاست‌های منابع انسانی بازخود به افراد، ارزیابی عملکرد به عنوان فرآیندی برای سنجش اثربخشی سازمانی است که چنانچه عملکرد فرد اصلاح گردد پرواضح است که عملکرد سازمان نیز بهبود خواهد یافت. ارزیابی عملکرد عبارت است از تعیین درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام وظایف محوله و قبول مسئولیت‌ها در سازمان که این ارزیابی باید بطور عینی و نظاممند انجام پذیرد که اگر بدرستی و بر تحقق سعادت واقعی بشر صورت پذیرد زمینه بسیار مناسبی را جهت بهبود و اصلاح عملکرد دستگاه‌های اجرایی فراهم خواهد ساخت. در این میان اگر بتوان حضور پررنگتر کارکنان در جریان ارزیابی عملکرد را به همراه داشت و از طرفی از اصول و ارزش‌هایی استفاده کرد زمینه ساز رشد و

را منطبق با آن تدوین و اجرایی کرد، زمینه تحقق اهداف سازمانی قابل تصور خواهد بود چرا که بستر ارزیابی بر مبنای اصول پذیرفته فردی پایه ریزی شده است، از طرفی دین مبین اسلام که به لحاظ ایدئولوژی در کلیه ابعاد زندگی بشری و حتی مدیریتی الگو و شاخص های مناسبی را معرفی کرده و همچنین به برکت انقلاب اسلامی و حضور پررنگ مذهب و دین به عنوان اصول غیرقابل تغییر و مورد پذیرش بی قید و شرط، می توان زمینه تدوین شاخص های ارزیابی عملکرد مبتنی بر اصول و آموزه های دینی و اسلامی را فراهم کرد.

۲-۲- اهداف ارزیابی عملکرد

همزمان با تغییر در دیدگاه موجود در خصوص نقش و تاثیر منابع انسانی در موفقیت سازمان ها و توجه به نیروی انسانی، مقوله ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از مهمترین و جالبترین موضوعات در عرصه مدیریت و امور پرسنلی در دهه های مورد توجه قرار گرفت بطوریکه فرآیند ارزشیابی عملکرد و ارزشیابی کارکنان به عنوان یک ابراز و اهرم کارآمد در جهت توسعه حرفه ای سازمان ها و کارکنان در کانون توجه قرار گرفت که یکی از ابتدائی ترین اهداف و دستاوردهای آن ارایه بازخورد به کارکنان براساس وظایف، مسئولیت ها، توانمندی و شایستگی های با رویکرد ایجاد انگیزه و ارتقاء بهره وری است. با توجه به نتایج و اهداف مورد انتظار از ارزیابی عملکرد، این فرآیند به عنوان جزء جدایی ناپذیر و تعیین کننده در برنامه های مدیریت منابع انسانی محسوب می گردد که برای مقاصد و اهداف قابل توجهی مورد استفاده قرار می گیرد. عده ای، هدف کلی نظام ارزشیابی را بهبود اثر بخشی سازمان مطرح کرده و از اهدافی نظیر رشد و توسعه کارکنان، پرداخت حقوق و مزایا متناسب با کارکرد، برنامه ریزی نیروی انسانی و شناسایی استعداد نهانی افراد به عنوان اهداف دیگر این فرایند نام برده اند و برخی دیگر نیز اهداف فرایند ارزشیابی را به دودسته کلی به شرح جدول ذیل تقسیم کرده اند [۲۱].

جدول (۱): اهداف ارزیابی عملکرد

اهداف اداری - اجرایی	اهداف توسعه ای (پروورش و بهسازی کارکنان)
افزایش یا کاهش حقوق و مزایا	تشخیص نیازهای آموزشی
ترفیعات و نقل و انتقالات	ارائه بازخورد به کارکنان و بهبود ارتباطات
اخراج یا خاتمه خدمت	ایجاد انگیزه در کارکنان
تنزل رتبه	ارائه مشاوره های لازم به کارکنان
پیروی از قوانین و مقررات	هدایت و راهنمایی کارکنان
	تشخیص نقاط ضعف و نارسایی های عملکرد

مین هوفیلد به ۵ هدف از ارزیابی عملکرد موثر کارکنان اشاره می کند: الف) کارکنان و سرپرستان در مورد اهداف کارمند، نتایج مورد انتظار و نحوه موفقیت این مشارکت ارزیابی می شود. هدف شما در ارزیابی ایجاد

القارعه، الحاقه‌ایات ۱۹ و ۲۲ تا ۲۹، فصلت آیه ۱۱ و ... ارزیابی عملکرد را بر بندگان گوشزد کرده و در سوره بقره می فرماید؛ آنچه در آسمانها و زمین است ملک خداست و شما آنچه را در دل دارید، چه آشکار و پنهان کنید، خداوند شما را با آن محاسبه می کند (سوره بقره، آیه ۲۸۱) و یا در سوره عنکبوت میفرماید؛ آیا مردم گمان میبرند همینکه به زبان بگویند ایمان آوردیم رهایشان می کنند و آنها را نمی آزمایند (سوره ی عنکبوت، آیه ۲ پیامبر اسلام هنگامیکه لشگریان را برای جنگ اعزام مینمود، فردی مورد اعتماد را به همراه آنان میفرستادند که از عملکرد آنان بر حضرت خبر برسانند. سیره و روش مدیریتی امیر مؤمنان علی(ع) نیز اینگونه بود که علاوه بر اینکه خود شخصاً عملکرد کارگزاران را ارزیابی میکرد، در مواردی نیز این کار را به افراد دیگری که به آنها اعتماد و اطمینان داشتند واگذار می کردند. یکی از نمونه های این کار، مأمور کردن مالک بن کعب برای این کار مهم است. آن حضرت به مالک بن کعب که یکی از فرمانداران ایشان در منطقه عین التمر بود، نامه ای نوشت و به او دستور داد تا به عراق برود و عملکرد کارگزاران در آن منطقه را ارزیابی کند و نتیجه کار خود را به اطلاع ایشان برساند. امیرالمؤمنین نهج البلاغه بارها ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد را متذکر شده است؛ مثلاً در نامه ۵۳ می فرماید در امور کارمندان ببیندیش و پس از آزمایش به کارشان بگمار سپس رفتار کارگزاران را بررسی کن و جاسوسانی راستگو و وفاییش بر آنان بگمار که مراقبت و بازرسی پنهانی تو را از کار آنان، سبب امانتداری و مهربانی با رعیت خواهد بود که حضرت با این جملات انواع ارزیابی و نتایج مثبت آن (امانتداری و مهربانی با رعیت) را متذکر میگردد. [۱۴] در بیان اهمیت ارزشیابی از دیدگاه اسلام همین بس که خداوند متعال این امر مهم را به خود نسبت داده و آزمون انسانها را که نتیجه آن ارزشیابی آنان است دائمی و همیشگی بیان می کند. آنجا که می فرماید وَ إِن كُنَّا لَمُبْتَلِينَ مَا دَأَمَّا بندگان را می آزماییم. از طرفی نظام ارزشیابی کنونی به جهت نواقص متعدد در اثبات عملکرد و کارایی از وجاهت و اعتبار کافی برخوردار نیست. اشکال در روند برگزاری و مدیریت ارزشیابی و اعطاء امتیازات صوری و فاقد صحت یا برخورد های عرض ورزانه با کارکنان و تسویه حساب های شخصی از جمله اشکالات حال حاضر می باشد. از طرفی عوامل سنجش ارزشیابی همیشه مورد اعتراض طیف گوناگون کارمندان بود و در حقیقت عوامل تعریف گویای عملکرد یا ضعف فعالیت کارکنان نیست و به آن به عنوان ملاک و معیار سنجش عملکرد نمی توان اعتماد کرد. نگاه دین اسلام به کار و کارگر و همچنین نحوه رفتار بزرگان دینی بویژه رسول اکرم ص و امامان معصوم می توان به عنوان یک الگوی مناسب و قابل تعریف و استفاده در این خصوص مورد استفاده قرار گیرد چرا که استفاده از الگوهای دینی و ارزشی متناسب با هنجارها و فرهنگ قالب جامعه در وحله اول مورد پذیرش افراد بوده و در گام بعدی بدلیل اینکه ابعاد و شاخص های اسلامی به کلیه جوانب موضوع ارزیابی توجه داشته چرا که هدف ارتقاء و توسعه ابعاد متعالی انسانی است. در مجموع در جوامع دینی که اصول و معیارهای مذهبی نقش و جایگاه ویژه ایی در بین جامعه دارد، اگر بتوان موضوعات مدیریتی از جمله ارزشیابی کارکنان

مستندسازی	تحقیقات معتبر، تصمیمات مربوط به منابع انسانی، ابزار قانونی
-----------	--

۲-۳- رویکرد های ارزیابی عملکرد

ارزشیابی صحیح مستلزم شناسایی رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد و آشنایی با کاربرد هر کدام در موقعیت‌های معین است. بطور کلی پنج رویکرد در خصوص ارزشیابی عملکرد معرفی شده است (نو و دیگران، ۲۰۰۸: ۳۵۵؛ اسنل و بولندر، ۲۰۰۷: ۳۴۸) عبارتند از: [۲۳] الف) رویکرد مقایسه‌ای^۱: رویکرد مقایسه‌ای به مدیریت عملکرد، نیازمند این است که ارزیابی کننده، عملکرد افراد را با دیگران مقایسه کند. این رویکرد معمولاً از ارزیابی جامع یک عملکرد فردی یا ارزشی به منظور رتبه‌بندی افراد در یک گروه کاری استفاده می‌کند. حداقل سه تکنیک در این رویکرد مورد استفاده قرار می‌گیرد که شامل: رتبه‌بندی، توزیع اجباری، و مقایسه زوجی می‌شود.

ب) رویکرد ویژگی‌های فردی^۲: این رویکرد به مدیریت عملکرد و بر گسترش ویژگی‌های معینی که برای موفقیت سازمان مطلوب تلقی می‌گردد، تأکید می‌کند. تکنیک‌هایی که در این رویکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند مجموعه‌ای از رفتارها و ویژگیها شامل: ابتکار، رهبری، خصلت رقابتی و ارزشیابی افراد را در بر می‌گیرد.

ج) رویکرد رفتاری^۳: این رویکرد رفتارهایی که یک کارمند بایستی انجام دهد تا در کارش مؤثر باشد را تعریف کند. تکنیک‌های متنوعی در این رویکرد تعریف شده است که مستلزم این است که یک مدیر ارزیابی کند کدام کارمند این رفتارها را از خود بروز می‌دهد. این تکنیک‌ها شامل ۵ تکنیک: وقایع حساس، مقیاس‌های درجه‌بندی رفتاری، مقیاس‌های مشاهده رفتاری، اصلاح رفتار سازمانی و مراکز سنجش می‌باشد.

د) رویکرد نتایج^۴: این رویکرد بر مدیریت اهداف و نتایج قابل اندازه‌گیری یک شغل و گروه‌های کاری تمرکز دارد و فرض می‌کند که می‌توان فردیت خود را از فرآیند اندازه‌گیری جدا کرد که در این صورت نتایج بدست آمده نزدیک‌ترین شاخص‌های ویژگی‌های فردی به اثربخشی سازمانی است. دو سیستم مدیریت عملکردی که در این رویکرد جای می‌گیرد شامل: مدیریت بر مبنای اهداف و سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری می‌باشد.

ه) رویکرد کیفیت^۵: رویکرد پیش گفته رویکردهای سنتی به اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد کارکنان تلقی می‌شوند. دو ویژگی اصلی رویکرد کیفیت؛ مشتری‌گرایی و رویکرد پیشگیری از خطا هستند. ارتقاء رضایت مشتریان داخلی و خارجی از اهداف اولیه و اساسی رویکرد کیفیت است.

¹ Comparative
² Attribute
³ Behavioral
⁴ Result
⁵ Quality

یک سطح بالایی از کمیت و کیفیت در کارهایی است که کارمند تولید می‌کند.

ب) اهداف بهترین ارزیابی عملکرد کارکنان همچنین شامل توسعه کارکنان و بهبود سازمانی است. ارزیابی عملکرد به کارکنان کمک می‌کند که هر دو توسعه شخصی و سازمانی را انجام دهند.

ج) ارزیابی عملکرد کارکنان شواهد قانونی، اخلاقی و قابل رویت را نشان می‌دهد که کارکنان بطور فعال در درک نیازهای شغلی و عملکرد آنها مشارکت می‌کنند. تنظیم هدف توأم با بازخورد عملکرد و اسناد اطمینان حاصل می‌شود که کارکنان خروجی‌های مورد نیاز خود را درک می‌کنند.

د) در بسیاری سازمان‌ها رتبه بندی عددی برای مقایسه کارایی کارکنان با سایرین استفاده می‌شود و ارقام عددی جزئی مکرر این سیستم هستند. ه) ارزیابی عملکرد کارکنان شواهدی از روند تبلیغ، پرداخت و تشخیص غیرتبعیض آمیز را فراهم می‌کند [۲۴]. جدول ذیل شامل سایر کاربردهای اجرای برنامه های ارزشیابی می‌باشد. [۱۴]

جدول (۲): سایر کاربردهای اجرای ارزیابی عملکرد

ردیف	کاربردها
۱	آگاه سازی کارمندان در زمینه اینکه از نظر فردی و نیز در مقایسه با سایر افراد گروه شغلی در چه رتبه و مقامی هستند
۲	ثبت نکات و اطلاعاتی که در زمینه تایید ترفیع یا تنزل مقام لازم هستند
۳	تامین شاخصهای لازم برای بهبود وظایف افراد
۴	تامین سابقه ای مکتوب در مورد عملکردهای مورد نظر افراد
۵	مستند سازی اطلاعات در مقابل موارد دادخواهی و ادعاهای حقوقی
۶	نمایش استعدادهای بالقوه افراد در مقایسه با سایرین
۷	کمک به مدیران در انتصاب و برنامه ریزی برای استفاده از نیروهای موجود
۸	ایجاد یک معیار مناسب برای تعیین افراد که مستحق افزایش حقوق هستند
۹	ایجاد فرصت مناسب برای تمجید و تشویق و همچنین ارائه انتقادی سازنده
۱۰	کمک به ایجاد معیاری مناسب برای اخراج افراد خاطی از کار و سازمان
۱۱	تشخیص و شناسایی نیازمندیهای آموزشی فردی و سازمانی

از دیدگاه کانا و همکاران (۲۰۱۴) اهداف ارزیابی عملکرد به دو صورت اهداف کلی و اهداف خاص به شرح جدول ذیل قابل تفکیک هستند.

جدول (۳): اهداف ارزیابی عملکرد

اهداف کلی	اهداف خاص
توسعه ایی	نیازهای فردی، قوت و توسعه نیازها، توسعه تخصص حرفه ای، انتقال یا جابجائی، تعیین پتانسیل و کارائی، تعیین کمبودها
تصمیمات اجرایی	پرداخت حقوق و دستمزد، تصمیمات مربوط به ارتقاء-حفظ یا خاتمه خدمت، تشویق، تعیین کارکنان ضعیف آموزش و توسعه، انتقال، تحقیقات شخصی، انفصال خدمت
بقای سازمان	برنامه ریزی منابع انسانی، نیازهای آموزشی، دستیابی به اهداف سازمانی، تعریف اهداف، ارزیابی سیستم منابع انسانی، تقویت نیازهای سازمانی، توسعه ی روحیه رقابتی

۲-۴- مدل های ارزیابی عملکرد

در ادامه به برخی از مهمترین و متداولترین الگوها و مدل‌های اجرای فرایند ارزیابی عملکرد اشاره می‌گردد:

الف) مدل سینک و تاتل^۶

در این مدل عملکرد سازمان ناشی از روابط پیچیده بین هفت شاخص عملکردی اثر بخشی، کارایی، کیفیت، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری، نوآوری و سودآوری است. اگرچه نسبت به زمان ارائه این مدل تغییرات بسیاری در عرصه صنعت در دنیا رخ داده است، اما همچنان این هفت شاخص از اهمیت بالایی در عملکرد سازمان برخوردارند. با این وجود این مدل دارای یکسری محدودیتهای اساسی نیز هست. به عنوان مثال در این مدل به انعطاف پذیری که یکی از ضروریات بازارها است توجهی نمی‌شود [۱۰].

ب) الگو فرآیند تحلیل سلسله مراتبی

اصول اساسی این الگو عبارتند از: اصل ترسیم درخت سلسله مراتب، اصل تدوین و تعیین اولویتها، و اصل سازگاری منطقی قضاوتها است. از جمله مزیت‌های این مدل می‌توان به الگوی واحد قابل فهم، تکرار فرایند، اجماع و تلفیق قضاوتها، بده و بستان بین عوامل تشکیل دهنده گزینه‌ها، ترکیب مطلوبیت گزینه‌ها، رویکرد تحلیلی و سیستمی، عدم اصرار بر تفکر خطی، ساختار سلسله مراتبی و اندازه‌گیری موارد نامشهود در تدوین و تعیین اولویتها اشاره کرد [۶].

ج) هرم عملکرد

یکی از نیازهای هر سیستم ارزیابی عملکرد وجود یک رابطه شفاف بین شاخصهای عملکرد در سطوح سلسله مراتبی مختلف سازمان است، به گونه‌ای که هر یک از واحدها در جهت رسیدن به اهداف یکسان تلاش کنند. این سیستم ارزیابی عملکرد شامل چهار سطح از اهداف است که بیان‌کننده اثربخشی سازمان و کارایی داخلی آن است. در واقع این چارچوب تفاوت بین شاخصهایی را که به گروههای خارج سازمان توجه دارند (مانند رضایت مشتریان، کیفیت و تحویل به موقع) و شاخصهای داخلی کسب و کار (نظیر بهره‌وری، سیکل زمانی و اتلافات) آشکار می‌سازد. مهمترین نقطه قوت هرم عملکرد تلاش آن برای یکپارچه سازی اهداف سازمان با شاخص های عملکرد عملیاتی است. اما این رویکرد هیچ مکانیسمی برای شناسایی شاخصهای کلیدی عملکرد ارائه نمی‌دهد و همچنین مفهوم بهبود مستمر در این مدل وجود ندارد [۱۸].

د) کارت امتیازی متوازن (BSC)^۷

یکی از مشهورترین و شناخته شده ترین مدل‌های سیستم ارزیابی عملکرد مدل کارت امتیازدهی متوازن است. این مدل پیشنهاد میکند که به

منظور ارزیابی عملکرد هر سازمانی بایستی از یک سری شاخصهای متوازن استفاده کرد تا از این طریق مدیران عالی بتوانند یک نگاه کلی از چهار جنبه مهم سازمانی داشته باشند. این جنبه های مختلف پاسخگویی به چهار سوال اساسی را امکانپذیر می‌سازد: نگاهها به سهامداران چگونه است؟ جنبه مالی (در چه زمینه هایی بایستی خوب عمل کنیم؟) جنبه داخلی کسب و کار (نگاه مشتریان به ما چگونه است؟) جنبه مشتری (چگونه میتوانیم به بهبود و خلق ارزش ادامه دهیم؟ مهمترین نقطه ضعف این رویکرد این است که به منظور ارائه تصویری کلی از عملکرد به مدیران عالی سازمان طراحی شده و به سطوح عملیاتی سازمان نمی‌پردازد و حتی این قابلیت را نیز ندارد. همچنین چارچوب کارت امتیازدهی متوازن به عنوان ابزاری کنترلی و نظارتی ایجاد شده است و به بهبود توجه ندارد [۱۰].

ه) نظام مدیریت بر مبنای هدف (MBO)^۸

زمینه پیدایش این مدل بر این اساس است که در ارزشیابی های افراد، به جای فلسفه ارزشیابی ویژگی های مشخص و رفتاری آنها، عملکرد آنها بر اساس میزان دستیابی به اهدافی که تعیین شده است مورد ارزیابی قرار گیرد. در این روش ابتدا اهداف کلان تعیین و سپس با بحث و مذاکره مدیران سطوح مختلف و نهایتاً کارکنان، این اهداف به اهداف خرد تبدیل می‌گردند و در نهایت به سازمان سرایت می‌کنند و افراد براساس میزان تحقق اهداف خرد تعیین شده و بدون توجه به چگونگی تحقق آن ارزیابی می‌شوند. برخی ویژگی های این روش عبارتند از: بیشتر یک نظام مدیریت نتیجه‌گرا است نه مدیریت روندگرا، بر اهداف کوتاه مدت است و تاکید کمتری به اهداف بلند مدت و استراتژیک میشود و تعیین و توزیع اهداف (خرد کردن اهداف) در سازمان بر اساس گفتگو و ارتباطات روبروی سطوح مختلف سازمان انجام میشود و از هیچ قالب خاصی تبعیت نمیکند [۶].

۳- پیشینه تحقیق

غلامرضا ویسی (۱۳۸۴) در تحقیقات خود به موضوع ضرورت حاکمیت ارزشهای الهی در نظام اداری و اهمیت فوق العاده اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد کارکنان در سازمان های جمهوری اسلامی اشاره و به معرفی مدل ارزشیابی براساس عواملی از جمله: حفظ آبرو و کرامت انسانی، عدالت جویی و انصاف، حق جویی، تقوا و حسن ظن، عدم تجسس، دقت و ریزبینی، کسب اطلاعات مورد نیاز براساس مستندات قرآنی و روایی و کلام بزرگان دینی پرداخته است. سعید مسعودی پور و عرفان مصلح (۱۳۹۶) ضمن بررسی مبانی ارزشی حاکم بر نظری های غربی و رویکرد اسلامی و بررسی تضاد و وجه تشابه ها موجود بین این دو دیدگاه، نسبت به ارائه مدل ارزشیابی عملکرد با بهره گیری از متون دینی و بویژه کلام ا.ا. مجید و استخراج موارد و مطالب مربوطه در قالب ۳ بعد موضوع های مربوط به عمل، موضوع های مربوط به عامل و موضوع های مربوط به ناظر عمل پرداختند. میرسپاسی در مطالعه

^۸ Management By Objectives

^۶ Sink & Tattel

^۷ Balance Score Card

ارزشیابی عملکرد و شناسایی مشکلات و نواقص آن در ارائه راهکارهای مناسب اشاره کرده و عنوان کردند که نظام ارزیابی این شرکت فاقد کارایی است. فضلی (۱۳۸۱) جهت ارزیابی مدیران شعب و با استفاده از مدل استاندارد، مدل ریاضی ارزیابی مدیران تحت عنوان نام افرا ۴ طراحی و ارائه کرده است. اکبرحسن پور و هومان مهدوی (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که از جمله عواملی که منجر به بهره‌وری ضعیف سازمان می‌شود فقدان نظام ارزیابی عملکرد مطلوب کارکنان است. تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان به خصوص در امر ارزیابی عملکرد کارکنان بیشتر نمود پیدا می‌کند که بی‌انگیزگی و ناسازگاری کارکنان را به همراه خواهد داشت. در این مقاله نسبت به خطاهای عمدی و غیرعمدی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان که اخلاق را زیر سوال می‌برد شناخت حاصل می‌شود و هدف اصلی دستیابی به راهکارهای مناسب برای مقابله با آنها می‌باشد. حمید زارع (۱۳۸۲) در تحقیق خود ضمن اشاره به اهمیت مقوله ارزیابی کارکنان و ضرورت اجرای آن در سازمان‌ها با رویکرد شناسایی اشکالات، نواقص و کمبودهای سازمانی و فردی و همچنین آگاهی از تهدیدات و فرصت‌های بالقوه، امکان تبدیل آنها به ظرفیت‌های بالفعل و بالندگی فردی و سازمانی را عنوان کرده و به این نکته ظریف اشاره کردند که بیشتر تلاش و تحقیقات و مدل‌های ارائه شده توسط اندیشمندان غربی بوده و با توجه به دیدگاه اقتضایی با این مضمون که هر دیدگاه، تئوری و نظریه قابلیت اجراء در همه زمان و مکان‌ها را ندارد به ضرورت لزوم توجه به موضوعات ارزشی، فرهنگی و هنجاری هر جامعه اشاره کردند و به ذکر این نکته اشاره کرده‌اند که ضرورت دارد الگوهای مورد استفاده در سازمان‌های ایران متناسب با فرهنگ حاکم بر آن طراحی و تبیین گردد که مبتنی بر ارزش‌ها سنت‌ها و ارزش‌های آن است. ابراهیم سالاری نهن و غلامعباس اسماعیل جامی (۱۳۹۴) ضمن تأکید به ضرورت انجام ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها به ضرورت استفاده و بکارگیری اصول و معیارهای اسلامی در آن را خاطر نشان کردند. میرعلی سید نقوی و علی فرهادی (۱۳۹۴) تحقیق کاربردی تحت عنوان ارزیابی عملکرد از منظر نهج البلاغه را انجام تا با تحلیل‌های کیفی، ضمن دستیابی به شناختی عمیق از موضوع، زمینه افزایش تعمیم‌پذیری و صحت نتایج نیز فراهم آورند که اطلاعات موردنیاز به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری و با استفاده از تکنیک تحلیل محتوای کیفی، مفاهیمی که در نهج البلاغه از منظر حضرت علی (ع) در ارتباط با ارزیابی عملکرد بیان شده، به تعداد ۱۱۶ مفهوم شناسایی و با استفاده از روش نگاشت شناختی و استفاده از نظر خبرگان دانشگاهی به دسته‌بندی مفاهیم و مؤلف پرداخته است.

۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف تحقیق کاربردی است و سعی شده تا با تحلیل‌های کیفی، ضمن دستیابی به شناختی عمیق از موضوع، زمینه افزایش تعمیم‌پذیری و صحت نتایج نیز فراهم آید. در واقع در پژوهش‌های کاربردی، نظریه‌ها، قانونمندی‌ها، اصول و فنونی که در تحقیقات پایه تدوین می‌شوند را برای حل مسایل اجرایی و واقعی به کار می‌گیرند. از طرفی تحقیق حاضر بلحاظ ماهیت از نوع اکتشافی است چرا که با استفاده از منابع موجود و کمک خبرگان و اساتید بدنیال دستیابی به ابعاد و مولفه

ایی به بیان زمینه طرح جدید ارزشیابی پرداخته و نظر مدیران را راجع به موضوعاتی از قبیل اهداف ارزشیابی، نحوه برگزاری مصاحبه‌های پایان دوره ارزشیابی، خصوصیات ارزشیابی کنندگان و غیره مورد بررسی قرار داده و در نهایت الگوی ارزیابی عملکرد مدیران عامل شرکت‌های تابعه سازمان را ارائه کرده‌اند. ابراهیم سالاری نهن و غلامعباس اسماعیل جامی (۱۳۹۴) در مقاله خود تحت عنوان ارزیابی عملکرد کارکنان و جایگاه آن در اسلام به موضوع ارزیابی عملکرد کارکنان، به عنوان یکی از وظایف خطیر و مهم مدیریت اشاره کرده‌اند که به ارزیابی رسمی و منظم کارکنان پرداخته و نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله آنان را نسبت به هدف یا اهداف سازمانی بررسی کرده‌اند. یادگاری و علوی (۱۳۸۷) در پژوهش خود، ابعاد اصلی الگوی ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی را معیارهای شغلی، توسعه حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای، روابط انسانی، انعطاف‌پذیری، معیارهای اخلاقی و فوق‌شناسایی و معرفی کردند. صدرالسادات (۱۳۸۷) در پژوهش صورت گرفته در شرکت ملی نفت ایران، سازمان را به حوزه‌های مدیریت و سرپرستی، بهداشت و درمان، پژوهشی و آموزشی، بازرگانی، اداری مالی و عملیات و مهندسی تقسیم و با توجه به هر وظایف مربوطه رهنمودهایی برای ارائه الگو پیشنهاد داده است. اسفندیار و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان طراحی مدل تلفیقی برای ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاهها با استفاده از تحلیل پوششی داده‌ها و مجموعه‌های فازی با استفاده از فن تحلیل پوششی داده‌ها و مجموعه‌های فازی استفاده شده و ۴ بعد تجربه کاری، میزان تحصیلات، تعهد حرفه‌ای و معیار شغلی به عنوان ورودی و ۲ بعد توسعه حرفه‌ای و روابط انسانی به عنوان خروجی تعیین و در نهایت ۷۳ درصد کارکنان دانشگاه کارا ارزیابی شده‌اند. رعنائی کردشولی و سقاپور (۱۳۹۰) براساس الگوی تعالی سازمان و کارت امتیازی متوازن الگویی ارزشیابی کارکنان مبتنی بر الگوهای مدیریت عملکرد سازمانی که دارای ۹ بعد و ۲۵ مولفه و ۷۶ شاخص می‌باشد را ارائه کردند. امیرزاده بهبهانی و یعقوبی (۱۳۹۱) با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی و استخراج شاخص‌ها از ادبیات پژوهش، آنها را بین ۱۰ مدیر ارزیاب، توزیع و وزن آنها را از طریق فرایند تحلیل شبکه‌ای محاسبه کردند. نیکوکار و همکاران (۱۳۹۳) با استفاده از روش تحلیل عاملی مدلی را با چهار محور اصلی فعالیت‌های علمی، آموزشی، اجرایی و پژوهشی ارائه کردند. غلامرضا ویسی (۱۳۸۴) ضمن تأکید بر حاکمیت ارزشهای الهی در نظام اداری به اهمیت فوق‌العاده اجرای فرایند ارزشیابی عملکرد کارکنان در سازمان‌های جمهوری اسلامی پرداخته شده و به معرفی مدل ارزشیابی براساس عواملی از جمله: حفظ آبرو و کرامت انسانی، عدالت جویی و انصاف، حق جویی، تقوا و حسن ظن، عدم تجسس، دقت و ریزبینی، کسب اطلاعات مورد نیاز براساس مستندات قرآنی و روایی و کلام بزرگان دینی پرداخته‌اند. تورج کریمی (۲۰۰۶) در پژوهش انجام گرفته به معرفی برخی رویکردهای جدید به ارزیابی عملکرد که محدودیت‌های روشهای سنتی را برطرف کرده‌اند اشاره و بیان کردند که این رویکردها ارائه دهنده چارچوبهای کلی هستند و مدیران را در انتخاب شاخصهای ارزیابی سازمان‌یاری می‌دهند. شهسوار (۱۳۸۰) پژوهش دیگری با عنوان بررسی اثر بخشی نظام ارزشیابی عملکرد از دیدگاه کارکنان شرکت داروسازی تهران شیمی به بررسی نظام

مطالعه صورت گرفته در منابع و متون دینی و اسلامی و مشاوره و بررسی تخصصی موضوعات با همراهی متخصصان و خبرگان حوزه ارزیابی عملکرد و منابع انسانی و اساتید دانشگاهی مرتبط با این حوزه، کلیه موضوعات مهم و قابل تامل مطرح شده که قابلیت استفاده در فرآیند ارزیابی دارند احصاء و تعریف گردید، بطوریکه ۱۱۶ عنوان (گویه) شناسایی گردید که محتوی موارد بیان شده قابلیت استفاده و کاربرد در فرآیند ارزشیابی را دارا بودند و به هر عنوان یک کد اختصاصی نسبت داده شد. کدگذاری محوری مرحله دوم تجزیه و تحلیل در نظریه‌پردازی زمینه‌بنیان است. هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. این کدگذاری، به این دلیل محوری نامیده شده که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد. در این مرحله پژوهشگر یکی از مقولات را به عنوان مقوله محوری انتخاب کرده، آن را تحت عنوان پدیده محوری در مرکز فرایند، مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر مقولات را با آن مشخص می‌کند و با توجه به شاخص‌های احصاء شده و براساس موارد مندرج در منابع که شامل ۱۱۶ گویه بوده است، به هر گویه یا شاخص یک کد اختصاصی تخصیص داده شده تا امکان برقراری ارتباط بین مولفه‌های موجود براساس یک محور مشخص فراهم گردد. در این مرحله و با استفاده از نظر متخصصین حوزه ارزیابی عملکرد و توسعه منابع انسانی ۳۶ مولفه از بین ۱۱۶ گویه احصاء و جهت بررسی و تایید به اساتید و متخصصان مربوطه ارایه گردید. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت و داستان، روشن کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند. کدگذاری انتخابی، یافته‌های مراحل کدگذاری قبلی را گرفته، مقوله محوری را انتخاب می‌کند، به شکلی نظام‌مند آن را به دیگر مقوله‌ها ربط می‌دهد، آن روابط را اثبات می‌کند، و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند تکمیل می‌کند. در این حالت توجه به روابط میان مقوله‌ها بر مبنای مشخصه‌ها و ابعادشان است. در این مرحله ۳۶ مولفه مشخص و در ۳ بعد عوامل ارزشی، مکتبی و اختصاصی تعریف گردید. در این تحقیق کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان قزوین به عنوان جمعیت مورد مطالعه انتخاب شده که با توجه به حجم جامعه آماری (۱۹۰ نفر) و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۲۳ نفر تعیین که به روش تصادفی انتخاب شده اند. همچنین ۷ نفر از خبرگان دانشگاهی و متخصصین حوزه ارزیابی عملکرد و منابع انسانی در جریان تحقیق جهت بررسی، نظارت و تایید بر فرآیندهای پژوهش مشارکت داشته اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی شناسایی و انتخاب شدند. در ادامه جهت مطالعه و برداش کلی و ساختاری مدل و بررسی روابط علی و معلولی بین عوامل و تایید اصالت مدل و ابعاد ساختاری و جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد محقق ساخته مشتمل بر ۳ بعد و ۳۶ مولفه که براساس طیف لیکرت سنجیده می‌شود و از روش پیمایشی استفاده شده که بدین منظور ۱۲۵ پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از

هایی است که بعنوان شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به اهداف و پرسشهای پیشرو، محقق اطلاعات مورد نیاز را به روش کتابخانه‌ای و با مطالعه عمقی منابع جمع‌آوری و کلیه مفاهیم مرتبط با موضوع ارزشیابی عملکرد شناسایی شد، بطوریکه تعداد ۱۱۶ عنوان (گویه) استخراج و در ادامه، با استفاده از رویکرد داده بنیاد و روش گردنند تئوری^۹ و تحلیل و بررسی محتوی و انجام فرآیندهای مصاحبه و کدگذاری، نظرسنجی و اشیاء موضوع به صورت کیفی مورد بررسی قرار گرفت. روش گردنند تئوری در سال ۱۹۶۷ توسط بارنی گلیسر^{۱۰} و آنسلم استراوس^{۱۱} معرفی گردید. این روش با نام نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و نظریه زمینه بنیان نیز مشهور است. روش گردنند تئوری یا نظریه زمینه بنیان یک روش تحقیق کیفی است که بوسیله آن با استفاده از یک دسته داده‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌یابد. به طوری که این نظریه در یک سطح وسیع، یک فرایند، عمل یا تعامل را تبیین می‌کند. نظریه حاصل از اجرای چنین روش پژوهشی، نظریه‌ای فراگردی است. از مزایای روش گردنند تئوری این است که تئوری به شکل منظم و بر اساس داده‌های واقعی شکل می‌گیرد و برای موقعیتی مناسب است که دانش ما در مورد آن محدود است و تئوری قابل اعتنا در آن موجود نیست که بتوان بر اساس آن فرضیه‌ای برای آزمون تدوین کرد. همچنین گردنند تئوری در طول تحقیق رشد کرده و از رهگذر تعامل مستمر بین گردآوری و تحلیل داده‌ها حاصل می‌شود. استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیان از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد؛ یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این استراتژی حرکت از جزء به کل است. این روش یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای مبتنی بر استقرا درباره پدیده مورد نظر ایجاد کند. یافته‌های تحقیق دربرگیرنده تنظیم نظری واقعیت تحت بررسی است نه یک سلسله ارقام یا مجموعه‌ای از مطالب که به یکدیگر وصل شده باشند. هدف نظریه‌پردازی زمینه بنیان ساختن و پرداختن نظریه‌ای است که در زمینه مورد مطالعه صادق و روشن‌تر باشد. این استراتژی بر سه عنصر: مفاهیم، مقوله‌ها و گزاره‌ها استوار است. فرایند نظریه‌پردازی داده‌بنیان مبتنی بر ۳ نوع کدگذاری باز^{۱۲}، محوری^{۱۳} و انتخابی^{۱۴} است.



شکل (۱): مراحل روش داده بنیان

کدگذاری باز بخشی از فرایند تحلیل داده‌هاست که به خردکردن، مقایسه-سازی، نامگذاری، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازد. طی کدگذاری باز، داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد شده و برای به‌دست آوردن مشابهت‌ها و تفاوت‌هایشان مورد بررسی قرار می‌گیرند که با توجه به

⁹ Grounded Theory

¹⁰ Barney Glaser

¹¹ Anselm Strauss

¹² Open Coding

¹³ Axial Coding

¹⁴ Selective Coding

تحلیل داده‌های خود را با احتساب خطای اندازه‌گیری گزارش دهد. مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری در واقع متشکل از دو بخش هستند مدل اندازه‌گیری که چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان^{۲۰} توسط متغیرهای آشکار^{۲۱} (سوالات) مربوطه را بررسی می‌نماید و مدل ساختاری که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر اند. استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مزایای زیادی دارد که مهمترین آنها عبارتند از:

الف) تخمین روابط چندگانه (ب) قابلیت سنجش متغیرهای پنهان (مفاهیم مشاهده نشده ج) محاسبه خطای اندازه‌گیری (د) قابلیت بررسی تأثیر هم‌خطی (ه) آزمون روابط جعلی و غیرواقعی.

جدول (۴): ابعاد، مولفه و گویه های احصاء شده

ابعاد	مولفه	گویه	
اختصاصی	علم و دانش و آگاهی	علم و دانش	
		آگاهی و اشراف به خود و محیط	
		مدیریت کارآمد و لایق	
		عقلانیت و حرکت آگاهانه	
		دانش مداری	
		منطق و استدلال	
	تجربه و سابقه کاری موثر	تجربه و سابقه کاری موثر	تجربه و سابقه کاری موثر
			مهارت و خبرگی
			حسن تدبیر
	حسن تدبیر، خرد و بصیرت	حسن تدبیر، خرد و بصیرت	عقل و اندیشه، تدبیر و حکمت
			خردگرایی
			بصیرت
سعه صدر			
سعه صدر	سعه صدر	عزم پولادین و اراده در برابر دشواری ها	
		صبر و بردباری	
		سعه صبر	
		استقامت در برابر مشکلات	
		صبر و بردباری	
		قدرت تسلط بر خشم و کظم غیظ باشند	
شایستگی، کفایت و کارآمدی	شایستگی، کفایت و کارآمدی	شایستگی و کفایت	
		کارآمدی	
نظم و انضباط	نظم و انضباط	حضور منظم و موثر	
		زمانبندی اجرایی	
		اولویت بندی در امور	

روش دو مرحله ای هالاند (۱۹۹۹) برای مدل یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق پایایی و روایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است. برای سنجش پایایی^{۱۵} پرسش نامه از پایایی ترکیبی و پایایی همگرا استفاده شده است. در پایایی ترکیبی در صورتی که مقدار بیشتر از ۰٫۷ شود، نشان دهنده پایداری مناسب است و مقادیر کمتر از ۰٫۶ دلالت بر عدم وجود پایایی دارد. پایایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخصها) می‌پردازد و برای اینکه ابزار، پایایی همگرایی مناسبی داشته باشد، مقدار قابل قبول برای واریانس^{۱۶} استخراج شده ۰٫۴ است که باتوجه به مقادیر واریانس که بیش از ۰٫۴ است نشان از پایایی همگرایی مناسب است. همچنین مقادیر گزارش شده در ستون اعتبار ترکیبی که بیش از ۰٫۷ بوده، بیانگر تائید پایایی ترکیبی پرسشنامه است. برای اندازه‌گیری روایی^{۱۷} سازه از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. در این روش؛ بار عاملی هر گویه‌ها (مولفه‌ها) اندازه‌گیری می‌شود ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های تحقیق از ۰٫۴ بیشتر می‌باشد. در صورتی که پس از اجرای مدل، به سوال‌هایی با بارهای عاملی کمتر از ۰٫۴ برخورد کنیم، مجبور به حذف آن سوال هستیم. در ادامه روند تحقیق مدل معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. مدل معادلات ساختاری یکی از انواع تحلیل‌های همبستگی است که در دسته تحلیل ماتریس کوواریانس یا ماتریس همبستگی قرار می‌گیرد. تحلیل ماتریس کوواریانس با توجه به هدف و نوع تحلیل به دو دسته اصلی تحلیل عاملی^{۱۸} و مدل معادلات ساختاری^{۱۹} تقسیم می‌شود. هر دو این تحلیل‌ها از طریق نرم افزار لیزرل یا پی ال اس با توجه به استانداردهای مختص به هر نرم افزار در خصوص تعداد داده‌ها، حجم نمونه و جامعه آماری قابل انجام است. در مطالعات حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش طبق فرایندی با قالب کلی مشخص و یکسان صورت می‌پذیرد که با توجه به آنها روش‌های تحلیل آماری متعددی تا به حال معرفی شده است. در این میان، مدل‌سازی معادلات ساختاری که در اواخر دهه شصت میلادی معرفی شد، ابزاری در دست محققین جهت بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل فراهم می‌ساخت.

قدرت این تکنیک در توسعه نظریه‌ها باعث کاربرد وسیع آن در علوم مختلف از قبیل بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و سیستم‌های اطلاعاتی شده است. یکی از مهمترین دلایل استفاده زیاد پژوهشگران از مدل‌سازی معادلات ساختار، قابلیت آزمون تئوری‌ها در قالب معادلات میان متغیرهاست. دلیل دیگر لحاظ نمودن خطای اندازه‌گیری توسط این روش است که به محقق اجازه می‌دهد تا تجزیه و

¹⁵ Reliability

¹⁶ Average Variance Extracted

¹⁷ Validity

¹⁸ Factor Analysis

¹⁹ Structural equation model

²⁰ Latent Variables or Constructs

²¹ Observable Variables or Indicators

مکانی		ارزشی	
توجه به کارکنان	دیگران (مدارا، تسامح و ملاطفت)	مجاهدت	پشتکار، جدیت و سخت کوشی
رفق و مدار و رفتار توأم با عطف و تعامل با مردم (ارتباط مستقیم با مردم)	طرد سخن چین و چاپلوسان	اراده و مصمم بودن	
گشاده رویی	خوش بینی و حسن نظر	بلندی همت	
مدارا، تسامح و ملاطفت	پرهیز از غرور، تکبر و خود شیفتگی و تواضع و فروتنی	توانمند و با انگیزه	
تکریم ارباب رجوع	گذشت و عذرپذیری	احساس مسئولیت و جدی بودن	
اجتناب از بدگویی	وفای به عهد	قوت و قدرت	
مزمت چاپلوسی	جاذبه و دافعه (موقعیت شناسی و برخورد متناسب با شرایط)	حضور و فعالیت تمام وقت	
خوش بینی و حسن نظر	اعتماد به نفس	پرهیز از تنبلی و سستی	
تواضع و فروتنی	مشورت کردن، انتقاد پذیری و پذیرش نظرات سازنده	زحمت کشی بدون انتظار	
پرهیز از خود شیفتگی	مولفه	همت و اراده	
غرور، تکبر و خود بینی	توجه به فرائض دینی و نماز	حافظه مناسب ذهنی	قدرت ذهنی، تجزیه و تحلیل، تصمیم گیری و حل مسئله
خود شیفتگی و خود پسندی	دین مداری	مهارت ادراکی، تشخیص، تجزیه و تحلیل	
خود پسندی	انتخاب با معیارهای الهی	اخلاقیت و نوآوری	اخلاقیت و آینده نگری
گذشت و عذرپذیری	تدین	ابتکار	
وفای به عهد	توجه به فرائض دینی و نماز	پیش بینی	
جاذبه و دافعه و عمل متناسب با موقعیت	ایمان به خدای یگانه	آینده نگری	
موقعیت شناسی	اعتقاد و التزام به آرمان های نظام جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی	قاطعیت	
اعتماد به نفس	خود کنترلی و مقابله با هوای نفس	شجاعت	
روحیه دلبری و حفظ روحیه	گرفتاری هوای نفس	جرات و جسارت	
تواضع و مشورت	مصونیت از خطا و گناه	شجاعت	
مشارکت	استقرار و برپا داشتن حق	قدرت و توانایی	
انتقاد پذیری	حق گرای و التزام به قانون و ارزش ها	انگیزه کاری	
خودارزیابی		فعالیت مستمر و رفع موانع	
بررسی عیوب خود		دقت در انجام امور	
گوبه		سرعت العمل	سرعت العمل توأم با دقت
تقوای الهی		گوبه	مولفه
توجه به فرائض دینی و نماز		سخاوت و گشاده دستی	
دین مداری		وفاداری	
انتخاب با معیارهای الهی		صداقت	
تدین		وجدان کاری	
توجه به فرائض دینی و نماز		پاسخگویی	
ایمان به خدای یگانه		مسئولیت پذیری	
اعتقاد و التزام به آرمان های نظام جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی		پنگیری	
خود کنترلی و مقابله با هوای نفس		دلسوزی	تسلط بر خشم و خود کنترلی
گرفتاری هوای نفس		تسلط بر خشم و خود کنترلی	
مصونیت از خطا و گناه		اعتدال و انصاف	اعتدال و میانه روی و پرهیز از افراط و تفریط
استقرار و برپا داشتن حق		عدالت	
قانون مداری		میانه روی در امور	
التزام به روش های درست و اصولی		پرهیز از افراط و تفریط	امانتداری، صداقت و راستگویی
حق گرای		امانتداری	
		صداقت	ارتباط و تعامل مناسب با

دلیلی برای رد فرضیه صفر مبتنی بر اینکه داده‌ها آزمون نرمال است وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیتی فرضیه‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود: فرضیه H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است و فرضیه H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست. چولگی میزان عدم تقارن توزیع را اندازه‌گیری و بیان میکند، این میزان برای توزیع نرمال صفر است، پس در بررسی ضرایب چولگی متغیرهای تحقیق چنانچه ضریب چولگی به اندازه کافی به صفر نزدیک باشد، داده‌های مربوط به آن متغیر دارای توزیع نرمال هستند. کشیدگی نشان دهنده قله مندی یا درجه اوج یک توزیع احتمالی است، این میزان برای توزیع نرمال ۳ است. برای مقادیر بیشتر از ۳ توزیع تیزتر از نرمال و برای مقادیر کمتر از ۳ توزیع پهن‌تر از نرمال است. در نرم افزار مقدار کشیدگی منهای ۳ حساب میشود، در این صورت این میزان برای توزیع نرمال صفر می‌باشد. برای مقادیر بیشتر از صفر می‌گوییم توزیع تیزتر از نرمال و برای مقادیر کمتر از صفر می‌گوییم توزیع پهنتر از نرمال است. پس در بررسی مقادیر مربوط به کشیدگی متغیرهای تحقیق چنانچه این مقدار به اندازه کافی به صفر نزدیک باشد، داده‌های مربوط به آن متغیر دارای توزیع نرمال هستند.

جدول (۶): نتایج آزمون نرمالیتی برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	چولگی	کشیدگی
اختصاصی	۱۲۵	۰/۱۵۸	۰/۰۰	-۱/۶۹	۴/۱۸۲
ارزشی	۱۲۵	۰/۰۸	۰/۰۵۰	-۰/۶۲۵	۰/۲۳۸
مکتبی	۱۲۵	۰/۱۰۶	۰/۰۰۲	-۰/۴۲۲	-۰/۵۷۶

با توجه به جدول شماره ۳، برای بعضی متغیرهای پژوهش ضرایب چولگی و کشیدگی به اندازه کافی نزدیک به صفر نیست و مقدار معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اکثر متغیرها کوچکتر از ۰٫۵ می‌باشد به عبارتی با توجه به این آزمون فرض نرمال بودن داده‌ها برای این متغیرها تایید نمی‌شود. بنابراین برای بررسی فرضیات و برازش مدل مفهومی پژوهش با توجه به نمونه کوچک ۱۲۳ نفری از نرم افزار مدلسازی معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، از روش دو مرحله‌ای هالاند برای مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مرحله اول شامل تعیین مدل اندازه‌گیری از طریق پایایی و روایی است و مرحله دوم شامل تعیین مدل ساختاری از طریق تحلیل شاخص‌های برازندگی، ضرایب تعیین و تحلیل مسیر است. در مرحله اول از برآورد روایی و پایایی به منظور بررسی مدل اندازه‌گیری استفاده میشود که روشهای تاییدی هم‌هنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نمایند. در واقع، تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی متغیرها برگزیده شده‌اند را بررسی می‌کند. در مرحله دوم از تحلیل

مسئولیت پذیری اجتماعی	احساس مسئولیت در قبال جامعه
خیرخواهی	خیرخواهی
تجربه‌گرایی	پند و عبرت آموزی از کار گذشتگان
امتیاز ندادن به اطرافیان و پرهیز از بهره مندی شخصی	پرهیز از رانت و اعطاء امتیاز به نزدیکان
	تامین آینده خود
ساده زیستی و حفظ بیت المال	حفظ بیت المال
	ساده زیستی
	صرفه جویی
سوء استفاده از مقام و جایگاه	سوء استفاده از مقام و جایگاه
توکل بر خدا (تحت تاثیر سایر عوامل قرار نگرفتن)	توکل به اراده الهی
	استمداد الهی

۵- تجزیه و تحلیل

در این پژوهش از روشهای آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است تا با ارائه جداول واضح بتوان به اهداف و فرضیات پژوهش دسترسی پیدا کرد. در ابتدا گزینه‌های هر سوال امتیازبندی می‌شوند. سپس داده‌های کیفی به اعداد تبدیل می‌گردند و از آنجایی که هر شاخص برگرفته از برآیند چند سوال پرسشنامه است، لذا مجموع امتیازات سوالات مرتبط که به شیوه فوق کدگذاری شده‌اند، محاسبه می‌شود. در ابتدای به منظور توصیف داده‌ها از روشهای آمار توصیفی شامل آماره‌های فراوانی، میانگین و انحراف معیار بهره‌برده شده است. سپس برای استفاده از آزمون آماری مناسب برای بررسی فرضیات پژوهش، در ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و ضرایب چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه برای بررسی مدل مفهومی پژوهش، تجزیه و تحلیل مشاهدات و اطلاعات پژوهش و بررسی تاثیر همزمان متغیرهای مدل، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. ضمناً تحلیل با استفاده از نرم افزارهای تحلیل آماری SPSS26 و Smart PLS2 انجام شده است. موضوع آمار توصیفی تنظیم و طبقه بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی، و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میان و ... می‌باشد که بیانگر مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در جدول شماره ۲، آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل تعداد پاسخگویان، کمترین و بیشترین مقدار، میانگین و انحراف معیار گزارش شده است.

جدول (۵): آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
اختصاصی	۱۲۵	۲۲	۵۶	۴۷/۳	۶/۳۲۲
ارزشی	۱۲۵	۳۲	۶۴	۵۲/۰۹	۷/۳۱۵
مکتبی	۱۲۵	۲۴	۴۴	۳۶/۴۲	۵/۴۱۵

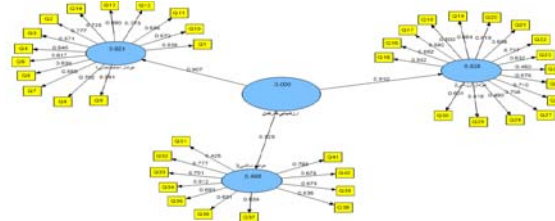
از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و چولگی توزیع داده‌ها و آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها فرضیه صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است در سطح خطای ۰٫۰۵ آزمون می‌شود. بنابراین اگر مقدار معناداری ۵ درصد بدست آید، در این صورت

هریک از سوالهای مربوط به ۳ عامل پرداخته شده است.

جدول (۷): ضرایب بارهای عاملی

نام متغیر	عوامل اختصاصی	عوامل ارزشی	عوامل مکتبی
Q1	۰/۸۳۹	۰/۴۷۷	۰/۵۷۹
Q2	۰/۷۷۷	۰/۳۷۵	۰/۴۹۸
Q3	۰/۵۷۱	۰/۴۳۷	۰/۲۸۴
Q4	۰/۵۴۵	۰/۳۶۹	۰/۳۹
Q5	۰/۶۱۷	۰/۴۳۷	۰/۴۵
Q6	۰/۵۳	۰/۴۹۳	۰/۴۰۸
Q7	۰/۵۵۶	۰/۵۲۳	۰/۳۵۱
Q8	۰/۷۰۲	۰/۵۶۳	۰/۴۶۱
Q9	۰/۵۹۱	۰/۵۲۵	۰/۳۸۹
Q10	۰/۸۷	۰/۴۷	۰/۵۶۹
Q11	۰/۵۸۶	۰/۴۴	۰/۲۵
Q12	۰/۷۷۳	۰/۳۷۵	۰/۵
Q13	۰/۵۹	۰/۵۱۸	۰/۴۱۴
Q14	۰/۷۲۵	۰/۶۶۴	۰/۴۸
Q15	۰/۶۱۲	۰/۸۵۲	۰/۴۴۳
Q16	۰/۶۲۴	۰/۸۶۲	۰/۴۳۹
Q17	۰/۵۵۴	۰/۶۸	۰/۵۱۱
Q18	۰/۲۹	۰/۵	۰/۳۹۲
Q19	۰/۴۵۹	۰/۶۸۴	۰/۳۱۴
Q20	۰/۴۳۴	۰/۶۱۹	۰/۲۴۲
Q21	۰/۵۸۳	۰/۶۵۶	۰/۶۰۸
Q22	۰/۴۹۶	۰/۷۳۷	۰/۴۴۳
Q23	۰/۴۶۶	۰/۵۳۲	۰/۳۳
Q24	۰/۲۳۶	۰/۴۵	۰/۳۹۱
Q25	۰/۳۸۹	۰/۵۷۶	۰/۳۵۷
Q26	۰/۵۱۷	۰/۷۱	۰/۳۵۹
Q27	۰/۴۵۷	۰/۷۰۶	۰/۵۸۵
Q28	۰/۴۸۵	۰/۴۹	۰/۳۲۱
Q29	۰/۲۶۸	۰/۵۱۹	۰/۳۴
Q30	۰/۴۲۴	۰/۶۰۱	۰/۴۸۵
Q31	۰/۲۰۱	۰/۱۷۳	۰/۴۲۵
Q32	۰/۳۴۷	۰/۳۶۵	۰/۷۷۷
Q33	۰/۴۷	۰/۵۴۶	۰/۷۰۱
Q34	۰/۴۷۳	۰/۴۸۴	۰/۶۱۲
Q35	۰/۴۱۵	۰/۴۱۳	۰/۵۹۳
Q36	۰/۳۳۵	۰/۳۷۹	۰/۶۳۱
Q37	۰/۳۴۲	۰/۳۸۳	۰/۵۳۹
Q38	۰/۴۱۱	۰/۳۹۹	۰/۸۳۶
Q39	۰/۳۵۹	۰/۳۶۶	۰/۵۷۸

مسیر شاخصهای برازش مدل و ضریب تعیین جهت بررسی مدل ساختاری استفاده می شود. مدلسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی برخلاف روش کواریانس محور (نرم افزارهای لیزرل، آموس) فاقد شاخصهای برازش مدل مبتنی بر کای دو، جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری بنا داده های گردآوری شده می باشد. این امر به ماهیت پیش بین محور روش حداقل مربعات جزئی بستگی دارد. بنابراین شاخصهای برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته اند مربوط به بررسی کیفیت مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می شوند، مانند شاخصهای افزونگی^{۲۲} و حشو^{۲۳} یا شاخص^{۲۴} Gof می باشند. در واقع جمیع محققان از یک چارچوب واحد برای برازش آزمون مدلسازی معادلات ساختاری واریانس محور یا همان روش حداقل مربعات جزئی پیروی نموده اند که عبارتند از: ارزیابی مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) انعکاسی یا ترکیبی، آزمون مدل ساختاری (مدل درونی) و آزمون مدل کلی. یک مدل اندازه گیری مربوط به بخشی از مدل کلی میشود که در برگزیده یک مولفه به همراه سوالات مربوط به آن مولفه است. در مدل مربوط به تحقیق همان طور که در شکل (۲) نمایش داده شده است، ۳ مدل اندازه گیری مربوط به ۳ مولفه تحقیق وجود دارد. بنابراین برای تحلیل مدل کلی نیاز به بررسی ۳ مدل اندازه گیری (برای ۳ مولفه) موجود است. برای بررسی برازش مدلهای اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا^{۲۵} و روایی واگر^{۲۶} استفاده می شود.



شکل (۲): مدل ضرایب استاندارد

پایایی یا قابلیت اعتماد مشخص می سازد که ابزار اندازه گیری در صورت اجرا در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی دارد. پایایی از سه طریق شامل بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، صورت می پذیرد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سوالات یک عامل با آن عامل محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰,۴ شود، موید این مطلب است که واریانس بین عامل و سوالات آن از واریانس خطای اندازه گیری آن عامل بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. نکته مهم در این است که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین عامل و سوالات آن با مقادیر کمتر از ۰,۴ مواجه شد، باید آن سوال اصلاح و یا از مدل پژوهش حذف گردد. در مدل تحقیق به بررسی ضرایب بارهای عاملی

²² Communality
²³ Redundancy
²⁴ Goodness Of Fit
²⁵ Convergent Validity
²⁶ Discriminant Validity

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰,۶، برای پایایی ترکیبی ۰,۷ و برای AVE، ۰,۴ می باشد و تمامی معیارها در قسمت سنجش بارهای عاملی مقدار مناسبی دارند، میتوان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی تحقیق را تایید کنند. روایی و اگر سومین معیار بررسی برازش مدلهای اندازه گیری است که دو موضوع را پوشش میدهد: الف) مقایسه میزان همبستگی بین سوالهای یک عامل با آن عامل در مقابل همبستگی آن سوالها با سایر عوامل. ب) مقایسه میزان همبستگی یک عامل با سوالهایش در مقابل همبستگی آن عامل با سایر عوامل. بررسی مورد الف: در این روش میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با آن عامل و میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با عاملهای دیگر مقایسه میگردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک سوال با عاملهای دیگر از عامل خود بیشتر از همبستگی آن سوال با عامل مربوط به خود است، روایی و اگر مدل زیر سوال می رود. برای بررسی مورد الف از جدول شماره ۴ استفاده میشود. ردیف های جدول به سوالات و ستونهای به عاملهای مدل پژوهش تعلق دارند. مقادیر جدول، بیانگر میزان همبستگی سوالات با عاملهای مربوطه هستند. مدل اصلی در این تحقیق از ۳ عامل که هر کدام یک یا چند سوال دارند، تشکیل شده است. همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود سوالهای مربوط به هر عامل نسبت به خود آن عامل همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به سایر عوامل بررسی گردد. مورد ب: معیار مهم دیگری که با روایی و اگر مشخص میگردد، میزان رابطه یک عامل با سوالاتش در مقایسه با رابطه آن عامل با سایر عوامل است، به طوری که روایی و اگرایی قابل قبول یک مدل حاکمیت از تعامل بیشتری یک عامل با سوالات خود دارد تا با سایر عوامل. روایی و اگرایی وقتی در سطح قابل قبول است که میزان جذر مقادیر مربوط برای هر عامل بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن عامل و عاملهای دیگر در مدل باشد. روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی و اگرایی ماتریسی را پیشنهاد میدهد که این ماتریس مشابه ماتریس همبستگی متغیرها است با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر مربوط به هر یک از ۳ عامل می باشد. بنابراین ماتریس فورنل و لارکر برای بررسی روایی و اگرایی ترسیم شده است:

جدول (۹): بررسی روایی و اگرایی مولفه های اصلی پژوهش به روش ب

نام متغیر	اختصاصی	ارزشی	مکتبی
اختصاصی	۰/۶۷۲		
ارزشی	۰/۵۲۳	۰/۶۴۷	
مکتبی	۰/۵۵۳	۰/۵۴۱	-۰/۶۵۳

برای بررسی برازش مدل عاملی تاییدی پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معنی داری t یا همان مقادیر t-values می باشد. ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین عاملها در مدل، اعداد معنی داری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین عاملها و تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۰,۹۵ است. با توجه به مندرجات جدول شماره ۷ بین تمام عاملهای مدل رابطه معنی داری برقرار است

Q40	۰/۵۵۳	۰/۵۰۹	۰/۵۷۵
Q41	۰/۳۵۶	۰/۴۰۸	۰/۷۹۳

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می باشد که در جدول شماره ۴ ضرایب بارهای عاملی مربوطه به عوامل تحقیق از ۰,۴ بیشتر است. در صورتی که پس از اجرای مدل، به سوالهایی با بارهای عاملی کمتر از ۰,۴ برخورد کنیم، مجبور به حذف آن سوال هستیم. بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عامل ها می رسد. آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب میگردد. در مورد پایایی درونی باید گفت که یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در تحلیل عاملی تاییدی به کار می رود، پایداری درونی مدلهای اندازه گیری است که بیانگر میزان همبستگی عامل و سوالات مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین عامل و سوالات آن در مقابل خطای اندازه گیری مربوط به هر سوال، پایداری درونی بالا را بیان می کند. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷، نشانگر پایایی قابل قبول است. البته در برخی از موارد مقدار ۰,۶ را نیز ملاک قرار میدهند. پایایی ترکیبی، از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی عامل ها میباشد، روش حداقل مربعات جزئی معیار مدرنتری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می برد. این معیار توسط ورتس و همکاران در سال ۱۹۷۴ معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی عوامل نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی عاملها با یکدیگر محاسبه میگردد در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دوی این معیارها به کار برده میشوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر عامل بالاتر از ۰,۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدلهای اندازه گیری ۰,۶ عدم وجود پایایی را نشان میدهد که با توجه به نتایج مندرج در جدول شماره ۵ کلیه اعداد بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب است. معیار دوم از بررسی مدلهای اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر عامل با سوالات خود می پردازد. معیار AVE^{۲۷} نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر عامل با سوالات خود می باشد. به بیان ساده تر میزان همبستگی یک عامل با سوالات خود را نشان میدهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. با توجه به جدول شماره ۵ و روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰,۴ به بالا معرفی کرده اند، برای تمام متغیرهای تحقیق مقدار AVE بیشتر یا ۰,۴ می باشد.

جدول (۸): مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

نام متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AWE
اختصاصی	۰/۹۰۲	۰/۹۱۸	۰/۴۵۱
ارزشی	۰/۹۰۲	۰/۹۱۸	۰/۴۱۹
مکتبی	۰/۸۵۶	۰/۸۸۸	-۰/۴۲۶
ارزشیابی کارکنان	۰/۹۴	۰/۹۱۴	-۰/۷۸۰

²⁷ Average Variance Extracted

ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عاملهای برون زای مربوط به آنرا دارد.

SSO = جمع مقادیر مربع مربوط به سوالات

SSE = جمع مربع مقادیر خطا در پیش بینی سوالات عامل وابسته

همان طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می شود این معیار برای همه عوامل درون زای قوی می باشد که این نشان می دهد که عامل های برون زای (مستقل) در پیش بینی عاملهای وابسته مناسب هستند و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تایید می سازد.

جدول (۱۲): مقادیر Q2 برای متغیرهای پژوهش

نام متغیر	اختصاصی	ارزشی	مکتبی
اختصاصی	۱۷۵۰	۱۱۱۷/۵۴۷	-۰/۳۶۱
ارزشی	۲۰۰۰	۱۳۲۰/۹۳۹	-۰/۳۴
مکتبی	۱۳۷۵	۹۹۷/۳۵۴	-۰/۲۷۵

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری میشود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدلهای ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار محقق میتواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش مدل ساختاری پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران در سال ۲۰۰۴ ابداع گردید و فرمول آن در زیر آمده است:

Commuality (مقادیر اشتراکی) = این مقدار از میانگین مجذور

فهرتهای عاملی هر عامل به دست می آید.

$$GOF = \sqrt{R^2 * Commuality}$$

Commuality = از میانگین مقادیر اشتراکی هر عامل درون زای

مدل به دست می آید.

R2 = میانگین مقادیر R Square عاملهای درون زای مدل است.

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۶۳۶ برای GOF نشان از برازش مناسب مدل دارد.

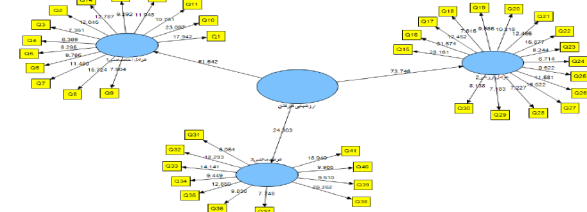
جدول (۱۳): بررسی معیار GOF

متغیر پژوهش	R Square	Commuality
اختصاصی	۰/۸۲۳	۰/۴۵۱
ارزشی	۰/۸۲۸	۰/۴۱۹
مکتبی	۰/۶۸۸	۰/۴۲۶
ارزشیابی کارکنان	-	۰/۷۸۰
میانگین	۰/۷۷۹	۰/۵۱۹

$$GOF = \sqrt{0.779 \times 0.519} = 0.636$$

در مجموع با عنایت به نتایج به دست آمده باید گفت با توجه به مراحل که جهت تصدیق مدل اندازه گیری و محاسبات روانی سازی و تشخیصی و به دنبال آن آزمون روابط بین سازه های تحقیق انجام شد، مدل ارائه

زیرا مقدار تی ویو برای این رابطه ها بیشتر از ۱/۹۶ می باشد.



شکل (۳): مدل ضرایب معنی داری، مدل ساختاری

جدول (۱۰): بررسی روابط درون مدل ساختاری

بررسی رابطه ها درون مدل ساختاری تحقیق	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	T-Value
ارزشیابی کارکنان ← عوامل اختصاصی	۰/۹۰۷	۰/۰۱۸	-۵۱/۵۲
ارزشیابی کارکنان ← عوامل ارزشی	۰/۹۱۰	۰/۰۱۲	-۷۳/۷۴۶
ارزشیابی کارکنان ← عوامل مکتبی	۰/۸۲۹	۰/۰۳۴	-۲۴/۳۰۳

R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش مدل ساختاری به کار میرود و نشان از تأثیری دارد که یک عامل برون زای مستقل بر یک عامل درون زای یا وابسته می گذارد. یکی از مزیت های اصلی در روش حداقل مربعات جزئی این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل های اندازه گیری و یا افزایش واریانس بین عاملها و سوالات را دارد. در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به عامل های پنهان درون زای (وابسته) مدل است R² معیاری است که نشان از تأثیر یک عامل برون زای بر یک عامل درون زای دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک هایی برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته میشود. مقدار R² برای عاملهای برون زای یا مستقل برابر صفر است. با توجه به جدول شماره ۸ مقدار R² برای همه عاملهای وابسته مدل در حد قوی قرار دارد و با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری، تایید می شود.

جدول (۱۱): مقادیر R Square برای متغیرهای پژوهش

نام متغیر	اختصاصی
اختصاصی	۰/۸۲۳
ارزشی	۰/۸۲۸
مکتبی	۰/۶۸۸

مقدار Q² باید برای تمامی عاملهای وابسته مدل محاسبه شود و در صورتی که در مورد یک عامل وابسته صفر و یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین عاملهای دیگر مدل و آن عامل وابسته به خوبی تبیین نشده است مدل می بایست اصلاح گردد. این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد و در صورتی که مقدار Q² در مورد یکی از عامل های درون زای سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به

شده توسط پژوهشگر تایید میشود و عوامل اختصاصی، ارزشی و مکتبی از عوامل موثر بر ارزشیابی کارکنان به شمار می روند.

۶- نتیجه گیری

یکی از راهکارهای اساسی برای خروج از بسیاری از بحرانهای جهانی توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و بکارگیری تئوریها و اصول این مکتب می باشد. ارزش علم مدیریت با هدف و جهتی که در آن بکار گرفته می شود تعیین میگردد با توجه به اینکه مدیریت اسلامی بر اساس معنویات و فرهنگ بنا شده است و هدف آن آخرت گرایی است یعنی قرار دادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می توانند به قرب الهی دست یابند و تاثیر آن بر تمام امور اجتماعی در کوتاه زمان مشهود خواهد بود. بطور خلاصه می توان گفت که اسلام در تمام شئون زندگی انسان از جمله مدیریت خرد و کلان، رهبری جامعه، روابط بین الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و بکار گیری آنها تعالی انسان را در پی خواهد داشت. اگر بخواهیم تعریفی از مدیریت اسلامی داشته باشیم میتوانیم بگوئیم شیوه به کار گیری منابع انسانی و امکانات مادی، بر گرفته از آموزه های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است. از مهمترین آموزه های اسلامی که به آنها در حدیث ثقلین همه اشاره کرد. پیامبر اسلام که خود الگوی تمام مسلمین در همه زمینه ها می باشند در حدیثی به معرفی الگوهای پس از خود برای مسلمین می پردازند(انی تارک فیکم الثقلین کتاب الله و عترتی اهل بیتی فانهما لن یفترقا حتی یردا علی الحوض) همانا در بین شما مسلمنان دو چیز گرانبها گذاشتم. کتاب خدا قرآن و اهل بیت. پس همانا این دو جدا نمی شوند تا اینکه بر حوض وارد شوند. مدیریت اسلامی را در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار داده، آیات یا احادیثی را که سخن به صراحت یا اشارت درباره آنها دارد استخراج و جمع آوری کنیم و مضامین آنها را به عنوان پاسخهایی مطرح شده در علم مدیریت تلقی نمائیم و ضمناً سیره امامان معصوم (ع) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم و بدین ترتیب، مطالب بدست آمده بعنوان راه چلهای ارائه شده از طریق دین برای مسائل مدیریت، تنظیم و تدوین گردد و به عنوان مدیریت اسلامی عرضه شود. برای درک بهتر وجه تمایز مدیریت اسلامی باید تفاوت این سبک مدیریتی را با سایر سبکها مورد بررسی قرار داد. نگرش مکاتب به مسائل مختلف مبنای بسیاری از رفتارها در جامعه می شود از این رو نگرش مکتب اسلام هم بر تمام امور اطراف خود اثر گذار خواهد بود. یکی از نگرشهای که دین اسلام را به نوعی از سایر ادیان متفاوت ساخته نگرش این دین به دنیا و آخرت است. در اسلام تفکیکی بین دنیا و آخرت صورت نگرفته است و آخرت ادامه حیات دنیوی محسوب می شود لیکن اصالت دادن به دنیا و محبوب و مقدم داشتن آن مذموم شمرده می شود. بر این اساس هر نوع فعالیت دنیوی با نیت اخروی، عبادت بوده و در انسان مسلمان برای تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا یک تعهد محسوب میشود. ولی در مدیریت در سایر مکاتب چون مدیریت به دنبال سو حداکثر است و سعادت را در مادیات و در دنیا جستجو می کند و به پایان کار اعتقادی ندارد. پس میتوان عمده تفاوت بین مکتب مدیریت

اسلامی با سایر مکاتب را نگرش هر یک به دنیا و آخرت بیان نمود. توجه به آخرت در این مکتب ایجاد تعهد در مدیریت را در پی دارد و این احساس تعهد باعث میشود تا بسیاری از نگرشهایی که باعث تزلزل در مسائل اجتماعی جوامع امروزی شده از بینش مدیران خارج شود و ارزش به انسان و روابط انسانی باعث رشد و تعالی جوامع گردد. ولی نبود تعهد و بی اعتقادی به آخرت باعث توجه به دنیا و مادیات شده و جو بی تفاوتی را ایجاد میکند که بسیاری از مشکلات ناشی از آن در کشورهای صنعتی و بویژه غربی قابل مشاهده و بررسی است. در مکاتب غربی دیدگاه آنها استفاده حداکثر از انسان است و تفسیرشان از مدیریت در چهارچوب ماده و خارج از معنویات و الهیات است ولی در مدیریت اسلامی با تئوری کمال و سعادت انسانی روبرو هستیم و از همه مهمتر (تولید) و (تعالی) مکمل یکدیگر هستند و در مدیریت اسلامی هدف اصلی تکامل یافتن انسان است و استفاده صحیح از انسان بطوریکه ارزشهای انسانی در سرلوحه تصمیم گیری مدیران قرار دارد. یکی دیگر از تفاوتهای مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریتی در تأثیری گذاری مدیریت بر اعتقادات مردم می باشد. اگر در مدیریت اسلامی مدیریت خوب صورت نپذیرد آفات جبران ناپذیری به ریشه های دینی و اعتقادات مردم خواهد زد و دلیلش این است که مدیریت اسلامی آمیخته با اصول دین است و بر عکس اگر مدیریت خوب اعمال شود می تواند باعث جذب افراد شود ولی در مکاتب دیگر اینطور نیست زیرا اصول مدیریت عموماً بر پایه اعتقادات مردم نیست و دیدگاه مدیران به مدیریت از ناحیه شخصی است لذا مدیریت آنها بر عقاید افراد جامعه تأثیری ندارد و در حقیقت نوعی بی تفاوتی در قبال دیدگاه مدیران و عملکردشان در میان مردم وجود دارد و تنها نگرش و کنترل سطحی از سوی جامعه بر مدیران حاکم است. یکی از کاملترین دستورات مدیریتی حضرت علی (ع) فرمایشات ایشان در زمان انتصاب مالک اشتر به ولایت مصر بود که طی آن وظایف یک مدیر را برای ایجاد محیطی سالم کاملاً مشخص فرمودند که رعایت اصول آن می تواند در تمامی زمانها ایجاد بهداشت روانی یا بهره‌وری مفید را در پی داشته باشد. از مهمترین نکات می توان به: ارزشیابی موقعیت حال و گذشته، توجه به نظرات افراد تحت نظارت، توجه به قضاوتهای افراد تحت نظارت، خودسازی و جهاد اکبر، عشق و محبت و رافت بر افراد تحت نظارت، عدم ترور شخصیت و انتقام جویی از افراد تحت نظارت، داشتن گذشت و اغماض و تعامل، توجه به حق تعالی در کلیه لحظات، عطفوت با افراد تحت نظارت، تصمیم گیری با تعمق، نفی شیوه دیکتاتوری، انتقادپذیری و عدم خودبزرگ بینی، عدل و داد و میانه روی در امور اشاره کرد. در مدیریت اسلامی، مدیریت تنها با اتخاذ تصمیم پایان نمی پذیرد بلکه پس از اتخاذ تصمیم باید به خدا توکل کرد و از درگاه لایزال الهی مدد خواست و امور خویش را بدو واگذار نمود. همانطور که در مدیریت نبوی و مدیریت علوی بیان نمودیم توجه به آخرت و توکل بر نیروی بی کران الهی مبنای اصلی همه تصمیم گیریها در مدیریت اسلامی میباشد و بدون توجه به ارزشهای الهی و ارزشهای انسانی مدیریت در اسلام هیچ معنای ندارد و فقط دیدگاه معنوی و غیر مادی این مکتب است که آن را از سایر مکاتب مدیریت متمایز و مورد توجه قرار داده با توجه به این توضیحات می

امیرالمؤمنین علی (ع) ارزیابی عملکرد پایان کار نیست و می‌تواند شروع یک فرایند رشد و تعالی باشد، پس از مشخص شدن نقاط قوت و نقاط ضعف، افراد و سازمانها در قبال نتایج عملکرد ضعیف خود فرصت اصلاح و بازگشت به مسیر حرکت صحیح را دارند و انگونه که حضرت علی(ع) در خطبه ۱۴۳ فرموده‌اند: ناامیدی در این راه معنا و مفهومی نخواهد داشت. رحمت خدا بر آنکس که به استقبال توبه رود و از گناهان خود پوزش طلبد که بیانگر نگاه عمیق و مستمر به موضوعات و پرهیز از توجه مقطعی و قهری است چرا که هدف اصلاح و بهبود انسان است و ارزشیابی با استفاده از ارزش و هنجارهای اسلامی تحقق این موضوع را ممکن می‌شود. در این تحقیق ارزش‌ها و هنجارهای ناب اسلامی در قالب بیانات، فرمایشات بزرگان دین در ۳ بعد، ۳۶ مولفه و ۱۱۶ گویه شناسایی و به تاکید متخصصین و خبرگان علمی، دانشگاهی و اجرایی رسید و در ادامه مورد تأیید کارکنان قرار گرفت که نتایج بدست آمده گویای پذیرش و مقبولیت بالای موارد از دیدگاه کارکنان هم می‌باشد که نکته مهم و قابل توجه پذیرش موضوعات از منظر جامعه هدف، مدیران و اساتید دانشگاهی است. در خصوص تحقیقات آتی پیشنهاد می‌گردد موضوعات سطوح سازمانی (مدیران، روساء و کارشناس) و جنسیت در تدوین الگوی ارزشیابی مورد توجه و بررسی قرار گیرد.

منابع و مأخذ

- [۱] آرسترانگ، مایکل. (۱۳۸۴). مدیریت عملکرد: راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی، ترجمه: ناصر میرسپاسی و سایرین، انتشارات ترمه، چاپ اول، تهران
- [۲] ایمانی، صاحب و همکاران. (۱۳۹۵). مدیریت دانش، حلقه ارتباطی بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروند سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، صص ۱۷۹-۱۹۱
- [۳] بت شکن، محمدهاشم. (۱۳۷۴). ارتقاء توان مدیریت و انگیزش در کارکنان نهادها و سازمان‌ها: سازمان مدیریت و برنامه ریزی.
- [۴] بزاز جزایری، سید احمد. (۱۳۸۵). مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی، مجله ماهنامه تعاون، شماره ۱۸۱، صص ۴۷-۵۱.
- [۵] پژوهشکده باقرالعلوم(ع). (۱۳۹۵). مدیریت در اسلام و مصادیق آن.
- [۶] تولایی، روح الله. (۱۳۸۶). رویکردهای نوین به ارزشیابی عملکرد. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳.
- [۷] جاوید، ناصر. (۱۳۹۳). مدل‌سازی ریاضی در مدیریت زنجیره تامین، دومین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، تهران، ایران، ۱۴-۲۰.
- [۸] حاجی کریمی، محمد. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات بازگانی
- [۹] حجازی، یوسف. ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی، نشریه روانشناسی و علوم تربیتی. دوره ۳۲، شماره ۲.
- [۱۰] خسروی، حسن و همکاران. (۱۴۰۰). بررسی عوامل اثرگذار بر ارزشیابی عملکرد ذیحسابان
- [۱۱] زارع، حمید. (۱۳۸۲). معیار و اصول ارزشیابی عملکرد در متون اسلامی،

توانیم بگوئیم که در تمام مراحل تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات باید اصول اعتقادی اسلام را در نظر گرفت و از تعالیم اسلامی از قبیل قرآن کریم بعنوان یک کتاب آسمانی انسان ساز و همچنین احادیث و روایت موجود از پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) استفاده نمود و در حقیقت به علم مدیریت ارزش اسلامی را می‌افزائیم و مدیریت اسلامی را استخراج می‌کنیم [۷]. تحقیق صورت گرفته در خصوص ارزشیابی عملکرد کارکنان گویایی این مطلب است که فرایند ارزیابی یکی از مهمترین و تعیین کننده ترین ابزارهای مدیریتی در راستای تحقق اهداف و برنامه‌های سازمانی است چرا که مدیران برای بررسی میزان تحقق و یا عدم تحقق اهداف مورد نظر نیازمند استفاده از فنون و روش‌های اندازه‌گیری هستند که در این میان ارزشیابی کارکنان نقش مهم و موثری را ایفا می‌کند. نکته مهم در این تحقیق توجه به اصول، عقاید و هنجارها و فرهنگ قالب و مورد پذیرش جامعه و سازمان‌ها است که می‌تواند نقش جدی در ارزشیابی‌ها داشته باشد چرا که توجه به این مقوله و تدوین شاخص‌های ارزشیابی متناسب با فرهنگ و هنجارهای کارکنان می‌تواند در افزایش انگیزه کارکنان و همچنین سنجش صحیح عملکرد موثر باشد. از طرفی تمسک و توسل به فرهنگ غنی ایرانی و اسلامی و توجه تدقیق در کلام ا. مجید، مطالب، بیانات و فرمایشات رسول اکرم(ص)، امیرالمؤمنین(ع) و سایر ائمه اطهار در قالب کتب و احادیث و توجه به بیانات مقام معظم رهبری و بزرگان به عنوان یک گنجینه بزرگ دینی و معنوی که در تمامی ابعاد زندگی بشری نقش موثر و تعیین کننده ایی دارد چرا رشد، توسعه و بالندگی بشر به عنوان یگانه هدف دین مبین اسلام مطرح بوده و هدف و فلسفه دین و حضور انبیاء مطرح بوده و هدف و انگیزه دین اسلام توسعه و بالندگی انسان بوده و دستیابی به اهداف متعالی و مترقی است در حالیکه سایر دیدگاه و ایدئولوژی‌ها و سبک‌های مدیریتی متأثیر و تحت تاثیر برآوردن خواسته و مطالبات سازمانی و فردی است. اسلام همه ابعاد زندگی بشری را تحت پوشش قرار می‌دهد و هیچ جنبه و وجوهی وجود ندارد که مغفول مانده باشد و یا به آن پرداخته نشده باشد و انسان‌رها و سردرگم و بدون راهنما باشد بویژه در ابعاد مدیریتی و نظارتی و تاکید و تکیه به ارزشیابی مستمر در جهت اطلاع از وضعیت موجود با رویکرد نظارت بر فعالیت‌ها، اصلاح خطا و انحرافات که بصورت متعدد در بیان گفتار، اعمال و اقدامات رسول اکرم(ص) و ائمه اطهار و بزرگان دینی به عنوان مروجان دین اسلام قابل بررسی و ملموس است. از طرفی در جوامع دینی و ارزشی که مقوله دین و مذهب به عنوان پایه و رکن اصلی در همه امور مطرح و تعیین کننده است توجه به این موضوع می‌تواند نتایج موثری را به همراه داشته باشد چرا که ارزش‌های دینی حاکم بر افراد و جامعه به عنوان هنجارهای بی‌بدیل و جایگزین و یکی از مهمترین معیارهای ارزشیابی افراد به شمار می‌رود و تمسک و التزام به رعایت و یا عدم رعایت آن در سرنوشت دنیوی و اخروی موثر و تعیین کننده است که با توجه به این موضوع می‌توان از این ارزش‌ها بعنوان شاخص ارزشیابی عملکرد افراد استفاده کرد و کارکنان با توسعه و توجه به این موضوعات ضمن ارتقاء فضائل انسانی موجبات تحقق اهداف و برنامه‌های سازمانی را بصورت مستمر فراهم می‌آورند چرا در مکتب اسلام و اندیشه

- مجله فرهنگ مدیریت، صص ۱۳۹-۱۵۵.
- [۱۸] کریمی، تورج. (۲۰۰۶). رویکردهای نوین به ارزیابی عملکرد. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۱
- [۱۹] میرعلی، سید نقوی. فرهادی، علی. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد از دیدگاه نهج البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه.
- [۲۰] میلاد، فروحی. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد چیست و چه اهمیتی دارد؛ آشنایی با روش‌های ارزیابی عملکرد کارمندان، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت.
- [۲۱] ویسی، غلامرضا. (۱۳۸۴). اصول ارزشیابی عملکرد کارکنان با رویکرد دینی، مجله حصون تابستان ۱۳۸۴، شماره ۴
- [22] Ford, M. (1995). **Human Resource Management**. New York: prentice-hall.
- [23] Noe, R.A., Hollenbeck, J. R., Gerhurt, B., Wright, P.M. (2008). **Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage**. New York: Mc GrawHill.
- [24] www.fa.chalized.com.
- [۱۲] سید نقوی، میرعلی. فرهادی، علی. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر نهج البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۱۵.
- [۱۳] صیدی، روح‌الله. سهرابی، محسن. (۱۳۹۴). آسیب شناسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت.
- [۱۴] صیدی، محسن و همکاران. (۱۳۹۴). آسیب شناسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی
- [۱۵] عباسی، عباس و همکاران. (۱۳۹۵). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان بر مبنای مدل‌های ارزشیابی عملکرد سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران، فصلنامه مدیریت پژوهش‌های اسلامی، ۲۱۳-۲۳۵.
- [۱۶] عسگری، حبوبه و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر مدیریت استعدادها بر شایستگی مدیران تاکید بر نقش رهبری تحولگرا.
- [۱۷] فروزنده‌ی دهکردی، لطف‌الله. جوکار، علی اکبر. (۱۳۸۶). کتاب مدیریت اسلامی و الگوهای آن.