

ارزیابی عملکرد سازمانی

(مفاهیم، رویکردها و الگوها)

تألیف:

دکتر غلامحسین نیکوکار (عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین^(ع))

دکتر محمدرضا سلطانی (عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین^(ع))

حسین بازرگانی (پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین^(ع))

دانشگاه جامع امام حسین^(ع)

مؤسسه چاپ و انتشارات

شناسه	: غلامحسین نیکوکار، ۱۳۳۱-
عنوان و پدیدآور	: ارزیابی عملکرد سازمانی: مفاهیم، رویکردها و الگوها/ تألیف غلامحسین نیکوکار، محمدرضا سلطانی، حسین بازرگانی.
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه جامع امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات، ۱۳۹۶.
مجموعه ظاهری	: بیست و پنج، ۳۰۸ ص: مصور، جدول، نمودار.
فروست	: دانشگاه جامع امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات؛ ۵۱۰، سری مدیریت: ۴۷.
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۴۵۲-۵۲۹۰
وضعیت فهرست	: فیا
موضوع	: - ارزیابی سازمانی -- ارزیابی (Organizational effectiveness - Evaluation)
موضوع	: عملکرد -- ارزیابی (Performance - Evaluation)
موضوع	: کارآمدی - زمانه - ایران - ارزیابی (Organizational effectiveness -- Iran - Evaluation)
شناسه افزوده	: سلطانی، مه بدرضا، ۱۳۰۰-
شناسه افزوده	: بازرگانی، حسین، ۱۳۶۷-
شناسه افزوده	: دانشگاه جامع امام حسین(ع)، مؤسسه چاپ و انتشارات.
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۶ الف ۵۸/۹/ن ۴ H.v
رده‌بندی دیویی	: ۴۰۱۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۶۷۴۲۷۴

کلیه حقوق اعم از چاپ و تکثیر، نسخه‌برداری، ترجمه و اقتباس برای دانشگاه جامع امام حسین(ع) محفوظ است.

• عنوان: ارزیابی عملکرد سازمانی

• تألیف: دکتر غلامحسین نیکوکار، دکتر محمدرضا سلطانی، حسین بازرگانی

• ویرایش ادبی: سید محمدباقر موسوی

• صفحه‌آرایی: ناهید آقامیرزایی

• طراحی جلد: بهزاد مرادی ساران

• نوبت چاپ: اول (اردیبهشت ۱۳۹۶)

• شمارگان: ۱۰۰ نسخه

• قیمت: ۲۲۰٫۰۰۰ ریال

• نشانی: تهران، بزرگراه شهید بابایی، بعد از پل لشکرک، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، معاونت پژوهش، مؤسسه چاپ و انتشارات، تلفن: ۷۷۱۰۵۷۶۰، ۷۳۸۲۸۲۶۰، همراه: ۰۹۱۲۴۸۷۰۰۱۷، دورنگار: ۷۷۱۰۵۷۵۳

• مرکز پخش: تهران، میدان فردوسی، فروشگاه و نمایشگاه مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تلفن: ۸۸۸۳۹۲۹۷

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیشگفتار.....	(نوزده)
مقدمه.....	(بیست و سه)

بخش اول: مفهوم‌شناسی و پیشینه ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل اول: مفاهیم بنیادین، اهداف، ابعاد، انواع و فرایندهای ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۳
۱-۱- مقدمه.....	۳
۱-۲- مفهوم‌شناسی ارزیابی عملکرد.....	۴
۱-۲-۱- تعریف ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۴
۱-۲-۲- اهداف ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۶
۱-۲-۳- ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۶
۱-۲-۴- عملکرد سازمانی.....	۸
۱-۲-۵- متغیرهای عملکرد سازمانی.....	۹
۱-۲-۶- فرایند مدیریت عملکرد.....	۱۰
۱-۲-۷- مراحل استقرار نظام ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۱۳
۱-۲-۸- فرایند ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۱۸
۱-۲-۹- ابعاد ارزیابی عملکرد.....	۲۰
۱-۲-۱۰- سطوح ارزیابی عملکرد.....	۲۱
۱-۳- آثار و مزیت‌های ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۲۳
۱-۴- مشکلات نظام مدیریت عملکرد.....	۲۵

۱-۴-۱- مشکلات ناشی از ساختار سازمانی ۲۶

۱-۴-۲- مشکلات ناشی از بخش اجرا ۲۷

فصل دوم: استانداردها و معیارهای ارزیابی عملکرد سازمانی ۲۹

۱-۲- مقدمه ۲۹

۲-۲- استانداردهای سنجش اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد سازمانی ۳۰

۳-۲- ویژگی‌های استانداردها و معیارهای ارزیابی عملکرد سازمانی ۳۱

۴-۲- عوامل اثر د توفیق مدیریت عملکرد ۳۸

فصل سوم: پیشینه سیر تحول ارزیابی عملکرد سازمانی ۴۱

۱-۳- مقدمه ۴۱

۲-۳- تاریخچه و سیر تطور ارزیابی عملکرد سازمانی ۴۲

۳-۳- پیشینه برخی از مطالعات صورت گرفته در حوزه مدیریت عملکرد ۴۶

فصل چهارم: پیشینه ارزیابی عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران ۵۳

۱-۴- مقدمه ۵۳

۲-۴- سطوح ارزیابی عملکرد توسط دولت ۵۴

الف) ارزیابی عملکرد در سطح مراکز ۵۴

ب) ارزیابی عملکرد در سطح دستگاه ۵۵

ج) ارزیابی عملکرد در سطح بخش ۵۵

د) ارزیابی عملکرد در سطح ملی (کلان) ۵۵

۳-۴- دوره ارزیابی ۵۶

۴-۴- مشکلات و محدودیت‌های ارزیابی در بخش دولتی ۵۶

۱-۴-۴- محدودیت‌های ارزیابی در بخش خدمات ۵۷

۲-۴-۴- محدودیت‌های ارزیابی عملکرد در بخش دولتی ۵۸

- ۵-۴- عوامل مؤثر در ارزیابی عملکرد در نظام اداری ۵۹
- ۶-۴- مستندات ارزیابی عملکرد سازمانی در نظام اداری کشور ۶۰
- ۷-۴- تعیین معیارها و شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد نظام اداری ۶۱
- ۷-۴-۱- فصل یازدهم قانون مدیریت خدمات کشوری ۶۳
- ۷-۴-۲- شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی سال ۱۳۸۹ ۶۳

بخش دوم: ارزیابی عملکرد از منظر مبانی دینی و بومی

- فصل پنجم: معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی در آیات و روایات ۷۱
- ۵-۱- مقدمه ۷۱
- ۵-۲- واژه‌شناسی ارزیابی عملکرد در منابع دینی ۷۵
- ۵-۳- اصول حاکم بر ارزیابی عملکرد ۷۹
- ۵-۳-۱- واقع‌گرایی و حق‌مداری ۷۹
- ۵-۳-۲- قصد اصلاح و بهبود ۷۹
- ۵-۳-۳- عدالت‌مداری ۷۹
- ۵-۳-۴- انعطاف‌پذیری ۸۰
- ۵-۳-۵- استمرار و تداوم ۸۰
- ۵-۴- عوامل و متغیرهای ارزیابی عملکرد ۸۰
- ۵-۴-۱- متغیرهای شغلی و سازمانی ارزیابی عملکرد ۸۱
- ۵-۴-۲- متغیرهای فردی و رفتاری ارزیابی عملکرد ۱۱۱
- فصل ششم: معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر مقام معظم رهبری ۱۱۹
- ۶-۱- مقدمه ۱۱۹
- ۶-۲- معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمانی از منظر مقام معظم رهبری ۱۲۰
- ۶-۲- ارتقاء توانمندی‌ها در دفاع از انقلاب ۱۲۰
- ۶-۲- معرفت دینی و بصیرت ۱۲۱

- ۱۲۱ - معنویت و تقوای الهی
- ۱۲۳ - مبارزه پیوسته و هوشمندانه با استکبار
- ۱۲۴ - نظم و انضباط
- ۱۲۴ - ساده‌زیستی
- ۱۲۵ - ابتکار و تحول مستمر
- ۱۲۶ - تربیت مدیر و کادرسازی
- ۱۲۷ - پاسداری از ارزش‌های انقلاب
- ۱۲۸ - مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری
- ۱۲۹ - خدنگزایی
- ۱۳۰ - نظارت
- ۱۳۱ - خلاقیت و نوآوری
- ۱۳۳ - هدف‌محوری
- ۱۳۴ - توجه به سرمایه انسانی
- ۱۳۴ - برنامه‌ریزی و تدبیر
- ۱۳۶ - تحقیق و تولید علم
- ۱۴۰ - توجه به کارآیی و کارآمدی
- ۱۴۱ - رعایت بیت‌المال
- ۱۴۱ - تعهد کاری
- ۱۴۲ - سخت‌کوشی و خستگی‌ناپذیری
- ۱۴۳ - شجاعت و خطرپذیری

بخش سوم: الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی و نقد و بررسی آنها

فصل هفتم: معرفی الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی

۱-۷ - مقدمه

۲-۷ - انواع دسته‌بندی الگوهای ارزیابی و مدیریت عملکرد

- ۳-۷- الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی ۱۵۴
- ۱-۳-۷- الگوی تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت ۱۵۴
- ۱-۳-۷-۱- مفاهیم بنیادین تعالی در مدل EFQM ۱۵۸
- ۲-۳-۷-۱- ساختار مدل EFQM ۱۵۹
- ۳-۳-۷-۱- خودارزیابی EFQM ۱۵۹
- ۴-۳-۷-۱- ابزار و روش های سنجش براساس مدل EFQM ۱۶۰
- ۵-۳-۷-۱- دلایل استفاده سازمان ها از مدل EFQM ۱۶۱
- ۶-۳-۷-۱- مزایای به کارگیری مدل تعالی سازمان EFQM ۱۶۲
- ۷-۳-۷-۱- معیارهای نه گانه مدل تعالی سازمانی ۱۶۲
- معیار ۱ رهبر: ۱۶۳
- معیار ۲: چشم انداز و استراتژی ۱۶۳
- معیار ۳: کارکنان ۱۶۴
- معیار ۴: شراکت ها و منابع ۱۶۴
- معیار ۵: فرایندها ۱۶۵
- معیار ۶: نتایج مشتری ۱۶۵
- الف: مقیاس های ادراکی ۱۶۵
- ب: شاخص های عملکردی ۱۶۶
- معیار ۷: نتایج کارکنان ۱۶۶
- الف: مقیاس ادراکی ۱۶۶
- ب: شاخص های عملکردی ۱۶۷
- معیار ۸: نتایج جامعه ۱۶۷
- الف: مقیاس ادراکی ۱۶۷
- ب: شاخص های عملکردی ۱۶۸
- معیار ۹: نتایج کلیدی عملکرد ۱۶۸
- الف: دستاوردهای کلیدی عملکرد ۱۶۸
- ب: شاخص های کلیدی عملکرد ۱۶۹

- ۱۷۰-۸-۱-۳-۷ کلیات مدل EFQM 2010
- ۱۷۳-۹-۱-۳-۷ توزیع امتیازات در مدل EFQM 2010
- ۱۷۴-۱۰-۱-۳-۷ الگوی ارزیابی سازمانی بر مبنای منطق RADAR
- ۱۷۵-عناصر منطق RADAR
- ۱۷۶-ارزیابی معیارهای نتایج
- ۱۷۶-تغییرات در قسمت محدوده و نتایج ارزیابی رادار
- ۱۷۶-سیستم امتیازدهی و درک منطق RADAR
- ۱۷۹-۲-۳-۷ مدل هوشین کانری
- ۱۸۴-۲-۳-۷ استاندارد مدیریت کیفیت (ISO)
- ۱۸۵-۱-۲-۳-۷ معیارهای اصلی الگوی ISO 9001: 2000
- ۱۸۵-۲-۳-۳-۷ معیارهای فرعی الگوی ISO 9001:2000
- ۱۸۷-۴-۳-۷ الگوی جایزه کیفیت، الگوم بالدریج (MBNQA)
- ۱۹۰-۵-۳-۷ کارت امتیازی متوازن (BSC)
- ۱۹۳-۶-۳-۷ الگوی سینک و تاتل
- ۱۹۶-۷-۳-۷ الگوی هرم سنجش راهبردی و مدل دانش‌دهی
- ۱۹۸-۸-۳-۷ مدل تحلیل ذی‌نفعان
- ۲۰۰-۹-۳-۷ الگوی مرجع عملیات زنجیره عرضه (SCOR)
- ۲۰۱-۱۰-۳-۷ الگوی شناخت برتری سازمانی (CED)
- ۲۰۳-۱۱-۳-۷ الگوی کاهش استراتژیک هزینه‌ها و بهبود عملکرد
- ۲۰۵-۱۲-۳-۷ الگوی عملکرد سیرز
- ۲۰۶-۱۳-۳-۷ الگوگزینی
- ۲۰۸-۱۴-۳-۷ ماتریس سنجش عملکرد (PMM)
- ۲۰۹-۱۵-۳-۷ الگوی جایزه دمنینگ
- ۲۱۲-۱۶-۳-۷ الگوی مرجع نظام‌های سنجش عملکرد یکپارچه (IPMS)
- ۲۱۳-۱۷-۳-۷ الگوی فرایند کلان سازمان
- ۲۱۴-۱۸-۳-۷ الگوی سنجش تعالی کسب‌وکار کانجی (KBEMS)

فصل هشتم: مقایسه برخی از الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی و نقد و بررسی آنها..... ۲۱۷

۱-۸- مقدمه..... ۲۱۷

۲-۸- مقایسه برخی الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۱۸

۱-۲-۸- مقایسه دو مدل EFQM و BSC..... ۲۱۸

۲-۲-۸- مقایسه سه الگوی دمیگ، بالدريج و EFQM..... ۲۲۰

۳-۸- بررسی و تحلیل نقاط قوت و ضعف الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۲۴

فصل نهم: معرفی الگوی بومی ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۳۱

۱-۹- مقدمه..... ۲۳۱

۲-۹- فرایند طراحی الگوی بومی..... ۲۳۵

۳-۹- ابعاد و معیارهای مدل تحقیق..... ۲۳۷

- رهبری متعهد و الهام بخش..... ۲۳۸

- مبانی دینی و توسعه فضای معنوی..... ۲۴۰

- جهت‌گیری‌های راهبردی و خط‌مشی‌ها..... ۲۴۲

- رشد و تربیت سرمایه انسانی..... ۲۴۳

- منابع مالی، دانشی و اطلاعاتی..... ۲۴۵

- فرایندها و ساختارها..... ۲۴۶

- نتایج سرمایه‌های انسانی..... ۲۴۷

- تأمین انتظارات مقام معظم رهبری و ذی‌نفعان کلیدی..... ۲۴۹

- مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی..... ۲۵۱

- نتایج کلیدی عملکرد..... ۲۵۲

۴-۹- اخذ بازخورد، نوآوری و اصلاح..... ۲۵۵

۵-۹- مدل بومی پیشنهادی جایزه ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۵۵

۶-۹- برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدل بومی ارزیابی عملکرد سازمانی..... ۲۵۷

۱-۶-۹- ویژگی‌های الگو به لحاظ محتوایی..... ۲۵۸

۲-۶-۹- ویژگی‌های الگو از حیث ساختاری..... ۲۶۰

۲۷۱ ۹-۷- ارکان ارزیابی عملکرد سازمانی

۲۷۱ - شورای سیاست‌گذاری

۲۷۱ - کمیته فنی

۲۷۲ - دبیرخانه

۲۷۲ ۹-۸- اعطای جایزه کیفیت عملکرد سازمانی

۲۷۳ فهرست وبع

www.ketab.ir

پیشگفتار

در محیط‌های کاملاً رقابتی امروزی، سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به نحو بهتری از منابع خود بهره‌برداری نموده و بهره‌وری خود را افزایش دهند. یکی از منابع مهم هر سازمانی نیروی انسانی آن می‌باشد. به‌منظور بهره‌گیری هر چه بهتر از این عامل می‌بایست آموزش‌های لازم را تدوین و هماهنگی و همدلی لازم در بین کارکنان ایجاد و اهداف آنها را با اهداف سازمان همسو نمود. هر برنامه مدیریت عملکرد بر میزان قابلیت آن در اندازه‌گیری عملکرد بستگی دارد. نظام‌های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره‌وری نیروی کار می‌باشند؛ لذا نیاز به چرخش این نوع نظام‌ها به نظام‌های نوین مدیریت عملکرد به‌نحو چشمگیری محسوس است.

مدیریت عملکرد با ایجاد محیطی مشارکی، ابلاغ اهداف سازمان به کارکنان و راه‌های دستیابی به آنها و همچنین برقراری جلسات مستمر ارزیابی و هدایت کارکنان نیز سیستم‌های پرداخت بر مبنای عملکرد، علاوه بر ایجاد همسویی بین اهداف کارکنان و سازمان، باعث بهره‌وری بیشتر نیروی کار نیز می‌شود.

مدیریت عملکرد می‌بایست به فرایند پیوسته و مستمری تبدیل گردد که بیشتر به آینده تکیه دارد و به جای تأکید بر اهداف کوتاه‌مدت، به هدف‌های بلندمدت که لازمه رشد و ایجاد تحول می‌باشد، تمرکز نماید. مدیریت عملکرد باید از ابزار کنترل به ابزار هدایت کارکنان، اصلاح جهت‌گیری‌ها، معیارسازی‌ها و سنجش عملکرد سازمانی تبدیل شود و تأکید آن بر جنبه‌های مثبت عملکرد افراد باشد نه جنبه‌های منفی عملکرد آنها. به بیان دیگر، برخورداری از دیدگاه‌های منفی تنبیهی، باید به دیدگاه مثبت و ارزیابی‌های مداوم و مستمر تغییر یابد.

به‌طور کلی، ارزیابی عملکرد در مباحث سازمانی به سه نوع تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از: ارزیابی عملکرد فردی، ارزیابی عملکرد گروهی و ارزیابی عملکرد سازمانی. با توجه به اینکه در این کتاب ارزیابی عملکرد سازمانی مدنظر می‌باشد، از این‌رو مفاهیم، تعاریف، مدل‌ها و کارکردهای این حوزه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

سازمان‌ها بدون توجه به نوع فعالیت، ساختار، اندازه و بلوغ سازمانی، به‌منظور کسب موفقیت در دستیابی به آرمان‌ها و اهداف راهبردی خود، نیاز به استقرار سیستم مناسب ارزیابی عملکرد دارند. از این‌رو یکی از دلایل اصلی دیگری که سازمان‌ها از سیستم‌های ارزیابی عملکرد استفاده می‌کنند، پشتیبانی از اجرای استراتژی‌هایی است که عملکردشان را بهبود دهد. سیستم‌های سنجش عملکرد با کمک به تبدیل استراتژی سازمانی به رفتارها و سلیقه‌ها، ارتباط برقرار کردن بین انتظارات، پایش کردن پیشرفت فعالیت‌ها، فراهم کردن زمینه بازخورد و انگیزش کارکنان به‌وسیله پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، می‌توانند نقش مهمی در پیاده‌سازی استراتژی داشته باشند (تیپینگ و همکاران^۱، ۱۹۹۵).

بر این اساس، ارزیابی عملکرد سازمانی به نوعی استراتژی بهبود عملکرد کارکنان و ارتقاء بهره‌وری و اثربخشی در سازمان است. فرایند عملکرد سازمانی بر تلفیق هدف‌های فرد و سازمان تأکید داشته، سنجش عملکرد سازمانی را مورد پایش قرار داده و آموزش و توسعه را مدنظر دارد. اقدامات اساسی در مدیریت عملکرد، برنامه‌ریزی، هدایت و ارزیابی عملکرد در سازمان است. ارزیابی عملکرد سازمانی مشتمل بر تعریف مسئولیت‌ها، تعیین انتظارات عملکردی و اهداف سازمانی است و از این‌منظور وظیفه هدایت، ایجاد ارتباطات و انگیزش در کارکنان را به عهده داشته و اهداف سازمانی را با اهداف فردی، همراستا می‌سازد. در ارزیابی عملکرد سازمانی، اجرای برنامه‌ها مورد پایش قرار گرفته و در صورت لزوم و اصلاحات لازم به عمل می‌آید و از این‌رو می‌توان آن را

فرایندی دائم و پویا تلقی کرد که معطوف به مقطع و مرحله خاصی نمی باشد و مدیران با اتکاء به آن می توانند به طور مؤثری اهداف سازمان را محقق سازند و در تحقق این اهداف نباید شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای را از یاد ببرند.

از آنجا که اغلب کتاب های نگاشته شده در حوزه عملکرد، معطوف به ارزیابی عملکرد فردی می باشد و کمتر کتابی در عرصه ارزیابی عملکرد سازمانی نگاشته شده است، بنابراین در مجامع علمی و آکادمیک خلأ ناشی از عدم دستیابی و یا دسترسی دشوار محققان به ویژه دانشجویان، به معیارها و شاخص های ارزیابی عملکرد سازمانی، نگارندگان را بر آن داشت تا ضمن ادای دین، در جهت پر کردن این خلأ تلاش کنند و کتابی نسبتاً جامع در حوزه ارزیابی عملکرد سازمانی تألیف و در اختیار علاقمندان قرار دهند.

ساختار کتاب در قالب سه بخش و نه فصل به شرح زیر سازماندهی شده است:

الف - بخش اول: مفهوم شناسی (پیشینه ارزیابی عملکرد سازمانی)

فصل اول: مفاهیم بنیادین، اهداف، اصول و فرایندهای ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل دوم: استانداردها و معیارهای ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل سوم: سیر تطور و تکوین ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل چهارم: پیشینه ارزیابی عملکرد سازمانی

ب - بخش دوم: ارزیابی عملکرد از منظر مبانی دینی و بومی

فصل پنجم: استخراج معیارها و شاخص های ارزیابی عملکرد از قرآن، حدیث و روایات

فصل ششم: معیارها و شاخص های ارزیابی عملکرد از دیدگاه مقام معظم رهبری

ج - بخش سوم: الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی و نقد و بررسی آنها

فصل هفتم: معرفی الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل هشتم: مقایسه برخی از الگوها و نقد و بررسی آنها

فصل نهم: معرفی الگوی بومی ارزیابی عملکرد سازمانی

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند تا از زحمات تمامی کسانی که در خلق این اثر نقش و سهم داشتند تشکر و سپاسگزاری نمایند؛ به‌ویژه از اساتید ارجمند جناب آقایان دکتر سید جوادین و دکتر پورعزت، اساتید محترم دانشگاه تهران که در تدوین کتاب از راهنمایی‌های ارزشمند آنها بهره‌مند شدیم.

امید می‌رود محققین و دانش‌پژوهان گرامی ضمن مطالعه مندرجات کتاب حاضر، با ارائه نظرات اصلاحی ما را در بهبود هرچه بیشتر و غنی‌بخشیدن به محتوای کتاب، اصلاحات مورد نظر در چاپ‌های آتی، یاری نمایند.

غلامحسین نیکوکار

محمد رضا سلطانی

حسین بازرگانی