

## بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

1 مجتبی رفیعی  
2 هادی غفاری  
3 حسین کریمی

### چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش، مطالعه و بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان بود که برای رسیدن به آن، یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی بر اساس پنج متغیر شناسایی شده در مطالعات اکتشافی، تدوین شد. **روش:** جامعه آماری پژوهش، کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان اراک و نمونه آن، 141 نفر از کارمندان سازمان مزبور بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور پاسخگویی به سؤالات و آزمون فرضیه‌های تحقیق، دو پرسشنامه طراحی و پایایی آنها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. از آزمون اف برای شناخت وضعیت متغیرهای پژوهش، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون دورین واتسون برای استقلال خطاها و از همبستگی و ضریب همبستگی برای سنجش رابطه بین متغیرها با کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. 24 استفاده شد. **یافته‌ها و نتیجه گیری:** پس از بررسی داده‌های به دست آمده، تمام پنج فرضیه پژوهش تأیید شد. یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر معنادار و مثبت شاخصه‌های تقوا، تقوای فردی، تقوای اجتماعی، تقوای اقتصادی و تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان بود؛ ولی شدت و قوت این رابطه با توجه به متغیرهای مختلف، متفاوت بود.

**واژگان کلیدی:** تقوا، تقوای فردی، تقوای اجتماعی، تقوای اقتصادی، تقوای سیاسی، عملکرد کارکنان.

♦ دریافت مقاله: 98/01/29؛ تصویب نهایی: 98/08/18

1. دکتری مدیریت دولتی، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور اراک، ایران. (نویسنده مسئول) / نشانی: راک، جاده کمربندی شمالی، دانشگاه پیام

نور/ شماره: /086-33675731 Email: mjt\_b\_rf@yahoo.com

2. دکتری اقتصاد، دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه پیام نور.

3. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور خمین.

## الف) مقدمه

فضیلت سازمانی و تقوای سازمانی، پدیده‌های نوظهوری‌اند که نظر صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده‌اند. نبود تعریفی دقیق و همچنین کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه به حدی است که به اذعان محققان برجسته، بیشتر مقالات و کتابها، عامیانه و غیر علمی و به دور از آزمون‌اند و مقالاتی که این موضوعات را به صورت کمی سنجیده‌اند، انگشت‌شمارند. از سویی، مشاهده برخی وقایع مانند رسوایی شرکتها در دهه اخیر باعث تغییر نگرش در خصوص چگونگی رفتار افراد با یکدیگر شده است. ورود مفاهیمی چون: اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، تقوا، درستکاری و وجدان، به پژوهشها و اقدامات مدیریتی و کسب‌وکار، حکایت از ظهور پارادایم‌های جدیدی دارد که در آنها، سازمانها با توجه بیشتر به مسائل اخلاقی در حرکت‌اند. از نظر محققان این پژوهش، عاملی که دیگر موضوعات را پوشش می‌دهد، تقوا در سازمان است. (قاسمی و همکاران، 1396: 70)

یکی از مفاهیم کلیدی در علم اخلاق، مفهوم «تقوا» است. تقوا، نیرویی درونی است که فرد دارای آن، از خود در برابر مخالفت با دستورات الهی محافظت می‌کند. در نتیجه این ملکه نفسانی، انسان با تقوا خود را ملزم می‌داند طبق اوامر و نواهی الهی گام برداشته، آنچه را مخالف عبودیت حق تعالی است، انجام ندهد. تجربیات نشان می‌دهند افراد متقی نسبت به کسانی که خود را پایبند دستورات دینی نمی‌دانند، از عملکرد بهتری برخوردارند. (ادری قمی، 1375)

نظام اسلامی همواره نیازمند کارمندان و کارگزاران است که در برابر زوق و برق دنیا نلغزند و در دام آلودگیها گرفتار نشوند. بی‌شک تنها قدرتی که چنین نیروی بازدارنده‌ای را ایجاد می‌کند، تقواست. به سبب اهمیت بسیار تقوا در اسلام، پیشوایان معصوم (ع) آن را عامل مهمی در گزینش کارمندان دانسته، همواره به این صفت اخلاقی پسندیده سفارش فرموده‌اند؛ از جمله وقتی رسول خدا (ص) معاذ بن جبل را به یمین می‌فرستادند، به او فرمودند: «تو را به پرهیزکاری سفارش می‌کنم».

در اسلام، منزلت اجتماعی به عنوان موهبت و امانت الهی در اختیار کارمندان قرار می‌گیرد تا برای رفع محرومیتها و گرفتاریها از امور جامعه به کار گرفته شود. از این رو، امام علی (ع) به یکی از کارگزاران خود چنین می‌فرماید: «کاری که به عهده توست، طعمه نیست؛ امانتی است که بر گردنت نهاده‌اند». بنابر این، اگر کارمندان و کارگزاران نظام اسلامی با انگیزه‌های الهی، امانتداری و خدمت‌رسانی به مردم در جایگاه خود قرار گرفته‌اند، باید شکر گزار پروردگار بزرگ باشند؛ زیرا در جایگاهی‌اند که می‌توانند خاطری را شاد کنند، غمی را بزایند، بی‌پناهی را پناه دهند و مظلومی را یاور باشند و به این ترتیب، زمینه رشد و تعالی خود را فراهم سازند. رسول خدا (ص) در این باره می‌فرماید: «وقتی خداوند برای بنده‌ای نیکی خواهد، حاجت مردم را در دست او قرار می‌دهد».

هدف اصلی این مقاله، تعیین میزان تأثیر ابعاد تقوا، شامل تقوای فردی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک است. به منظور نیل به اهداف مزبور، این مقاله در پنج بخش تهیه شده است. پس از مقدمه، مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی خواهد شد. روش پژوهش در بخش سوم مقاله و بحث و تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش چهارم ارائه خواهد شد. بخش پنجم نیز به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها اختصاص دارد.

## ب) مبانی نظری

### 1. تقوا و ابعاد آن

تقوا در لغت عبارت است از اینکه انسان به وسیله یک شیء، خود را از آسیبی که از جانب شیء دیگری امکان دارد به او برسد، مصون و محفوظ نگه دارد. دقت در این معنا نشان می‌دهد تقوا دارای سه رکن اساسی است:

- متقی: کسی که لازم است از ضرر محتمل بر حذر باشد و از خود در برابر آن ضرر محافظت کند.
- متقی‌منه: کسی یا چیزی که باید از آن پرهیز کرد و ممکن است آسیبی از او به انسان برسد.
- متقی‌به: چیزی که متقی باید به واسطه آن از خود در برابر متقی‌منه حفاظت کند. در واقع؛ متقی‌به مانع و حایلی است بین متقی و ضرر محتمل.

«وقایه» عبارت است از: شدت محافظت از نفس نسبت به امور دنیوی و اخروی؛ اما مراد از «متقی» در عرف شرع، کسی است که در برابر ضررهای اخروی از خود مراقبت و محافظت می‌کند. (بلاصدره، 1366، ج 1: 235)

«تقوا از وقایه به معنی نگهداری و در شرع به معنای محافظت از نفس در برابر مخالفت با اوامر و نواهی حق تعالی است و در بسیاری از جاها در معنای محافظت شدید از نفس از طریق ترک مشتهیات برای جلوگیری از واقع شدن در منہیات الهی است» (مام‌خینی، 1378: 206). راغب می‌نویسد: «تقوا در اصطلاح شرع عبارت است از: محافظت از نفس در برابر گناه و معصیت که از طریق ترک گناهان صورت می‌گیرد و با ترک مطلق مباحات به کمال می‌رسد» (راغب اصفهانی، 1412: 881). تعاریف مزبور نشان می‌دهند که تقوا در اصطلاح علم اخلاق یعنی: مراقبت و محافظت شدید از خود به وسیله ترک منہیات برای جلوگیری از دچار عذاب اخروی شدن.

گفتنی است که اصطلاح تقوا بر دو مفهوم اطلاق می‌شود: گاهی مراد از تقوا، عملی است که متقی انجام می‌دهد و به واسطه آن، خود را از عذاب الهی حفظ می‌کند؛ مثلاً نماز می‌خواند یا دروغ نمی‌گوید. به هر حال، اعمالی مثل روزه گرفتن، صدقه دادن، صلوة رحم و به طور کلی، دستورات شرع مقدس، مصادیقی از تقوایند. گاهی هم مراد از تقوا، وجود ملکه‌ای نفسانی است که به کمک آن، انسان به دستورات الهی گردن می‌نهد و به آنها عمل می‌کند. در این اطلاق، از کلمه تقوا، نفس عمل ملحوظ نیست، بلکه ملکه پرهیز از معاصی و اجتناب از محرّمات الهی مد نظر است. بنابراین، تقوا هم به عمل و اجتناب از محرّمات و انجام تکالیف و واجبات گفته می‌شود و هم به ملکه نفسانی که منشأ اعمال شایسته و صالح می‌شود. (مصباح، 1391، ج 2: 370-242)

### یک) تقوای فردی

تقوا در مفهوم و معنای عام‌تر به معنای حفظ کردن خویشتن از چیزی است که انسان از آن می‌ترسد. وقتی از تقوای الهی سخن به میان می‌آید، مراد حفظ خویشتن از غضب و خشم الهی است که موجبات آن ترک واجبات و عمل به محرّمات است. از همین رو، تقوا در اصطلاح قرآنی و شرعی به معنای نگهداری نفس از چیزی است که

## 52 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

موجب گناه می‌شود و این معنا با پرهیز از آنچه خداوند نهی فرموده است، حاصل می‌شود و کمال آن به وسیله ترک برخی مباحات تحقق می‌یابد. (راغب اصفهانی، 1412: 881، فوفی)

خداوند در آیات قرآن بیان فرموده که بسیاری از اعمال و تکالیف و وظایف تشریح شده در اسلام، برای کسب تقواست. در حقیقت؛ روزه و حج و مانند آنها، کارگاهی عملی و پودمانی برای کسب تقواست. (قره: 28، 63، 179، 183؛ انعام: 153؛ نحل: 52)

### دو) تقوای اجتماعی

زندگی انسان دو بعد دارد؛ یک بعد فردی است که در آن ارتباطی با دیگران ندارد و رفتارهایش در محدوده شخصی خودش است و یک بعد اجتماعی است که با دیگر انسانها ارتباط دارد. از آنجا که مفاهیم دینی و اسلامی محدود به بعد فردی نیست و در بعد فردی دستوراتی داریم که باید ملتزم به آن باشیم، در بعد اجتماعی هم دینی برای ما دستوراتی دارد که رفتارهای ما را در حوزه عمل اجتماعی سامان می‌دهد و التزام به آن دستورات به معنای تقوای اجتماعی است. (هادوی تهرانی، 1391)

ابعاد فردی تقوا با ابعاد اجتماعی آن در هم تنیده است. تنهایی انسان را آزار می‌دهد و آدمی همواره از تنهایی گریزان است. انسانها به هم دیگر پناه می‌برند؛ هم برای رفع حوائج مادی و هم نیازهای روحی؛ که انس و صمیمیت باشد. وقتی انسانها برای تأمین نیازها و رفع نگرانی‌های خود به دیگران پناه می‌برند، در ارتباطات خود نیز به تقوا نیاز دارند. بنابر این، تقوا در ابعاد فردی و اجتماعی نیز مورد نیاز آدمی است.

تقوای اجتماعی بار سنگینی است که کشیدن آن بدون تقوای فردی امکان ندارد. امام علی(ع) نسبت تقوای فردی و اجتماعی را دائم در بیاناتشان تذکر داده‌اند. در نامه‌های حضرت به معاویه، تعبیر مختلفی با این مضمون هست که «ای معاویه! تو افسارت را به دست شیطان داده‌ای؛ شیطان ریسمان به گردنت انداخته، تو را به سمت آتش می‌برد؛ اگر هوسهایت را مهار نکنی، تو را به ضررهای فراوان می‌کشاند». پس تقوای فردی با تقوای اجتماعی ارتباط وثیق دارد؛ اگرچه از حیث رتبه‌ای و زمانی، تقوای فردی مقدم است؛ چون آنان که بدون تقوای فردی به میان اجتماع می‌روند، سرانجام در جایی کم می‌آورند.

### سه) تقوای اقتصادی

یکی از شاخه‌های مهم تقوا، تقوای مالی است؛ اموالی که در برابر انسان در مسیر زندگی قرار می‌گیرد، باید حساب و کتاب داشته باشد. انسان باید توجه کند که مالش رشوه، ربا، رانت و مال یتیم نباشد. آثار اقتصادی تقوا بر دو نوع است: یکی اینکه انسان به وسیله این نوع تقوا، از خوردن مال مردم و به یغما بردن دسترنج دیگران و احتکار اموال عمومی مردم و امثال آن اجتناب کند و به حق دیگران تجاوز نکند. دوم آنکه اگر توزیع حقوق مردم به دست او افتاد، عادلانه تقسیم کنند (به یکی بیشتر و به یکی کمتر ندهد)؛ بنابر این، تقوای اقتصادی در هر زمان برای مسلمانان ضروری است. امام علی(ع) در نامه به جمع‌آوردندگان زکات، آنان را به حفاظت کامل از بیت‌المال توصیه می‌فرماید؛ توصیه‌ای که در آن هم رعایت حال حیوانات شده و هم رعایت مصالح بیت‌المال. امیر مؤمنان در نامه‌ای

## 53 ♦ مجتبی رفیعی و همکاران

که به برخی از عاملان صدقات می‌نویسند، پس از آنکه گوشزد می‌کنند مسکینان و محتاجان در این اموال شریک توأند و باید حقوق آنها را پردازی، می‌فرمایند: «اگر انجام ندادی، روز قیامت دشمن تو از هر کس بیشتر خواهد بود و وای به حال شخصی که دشمن او در پیشگاه الوهیت، فقیران، مسکینان، سائلان، محرومان، مقروضان و درماندگان در سفر باشند». (نهج البلاغه: خطبه 62)

### چهار تقوای سیاسی

یکی از شاخه‌های تقوای اجتماعی، تقوای سیاسی است؛ یعنی انسان به خاطر تقوایی که دارد در مسائل سیاسی و برای منفعت حزب و گروه خود، حق را زیر پا نمی‌گذارد و برای حفظ قدرت به هر وسیله ای متمسک نمی‌شود. به تعبیر رهبر انقلاب: «سیاست اگر از اخلاق سرچشمه بگیرد، از معنویت سیراب بشود، برای مردمی که مواجه با آن سیاست‌اند، وسیله کمال است، راه بهشت است؛ اما اگر سیاست از اخلاق جدا شد، از معنویت جدا شد، آن وقت سیاست‌ورزی می‌شود؛ یک وسیله‌ای برای کسب قدرت، به هر قیمت؛ برای کسب ثروت، برای پیش بردن کار خود در دنیا. این سیاست می‌شود آفت؛ برای خود سیاست‌ورز هم آفت است، برای مردمی هم که در عرصه زندگی آنها این سیاست ورزیده می‌شود هم آفت است». (خطبه‌های نماز جمعه، 88/6/20)

یک مسئول در نظام اسلامی اگر نیت خدمت به مردم را داشته باشد، خود را ملزم به تقوای سیاسی می‌کند و اگر قدرت طلبی عامل رسیدن به مسئولیت باشد که برای چنین افرادی تقوا معنا ندارد و البته نتیجه بی‌تقوایی چنین شخصی به جامعه سرایت می‌کند.

لازمه کار سیاسی مؤثر، تهذیب، تقوا و طهارت است. افراد بی‌تقوا در صورتی که به موقعیت و قدرت سیاسی دست پیدا کنند، جامعه را به گمراهی، ضلالت و ناهنجاری می‌کشانند و سدّ عظیم برای رشد و تعالی جامعه به وجود می‌آورند.

حضرت امام (ره) در این زمینه می‌فرمایند: «اینهایی که در رأس امورند، اگر تقوا نداشته باشند، این به همه کشور سرایت می‌کند، همه کشور را یک وقت - خدای نخواستہ - به باد می‌دهد و لهذا، برای آنها اهمیت تقوا بسیار بیشتر است تا برای اشخاص، همه این اختلافات که می‌بینید گاهی پیش می‌آید، همان طوری که اختلافاتی که در دولتهای بزرگ پیش می‌آید، برای این است که تقوا ندارند؛ تقوای سیاسی ندارند، تقوای اجتماعی ندارند، تقوای شخصی و اخلاقی ندارند». (سامانه جامع امام خمینی، سخنرانی 1361/9/11)

امام علی (ع) بر رعایت تقوا توسط آحاد مردم تأکید دارند؛ اما در نامه‌های نهج البلاغه، این اصل برای کارگزاران نمود بیشتری یافته است. در مکتب سیاسی امام علی (ع) تقوا سرلوحه همه برنامه‌ها از جمله سیاستمداری، جنگاوری، مردم‌داری، قضاوت، داوری و تنظیم برنامه‌های دولت و تدوین برنامه‌های اقتصادی است. همچنین رعایت اصل تقوا برای کارگزاران سطوح پایین، هم‌چون مأموران مالیات، زکات و توزیع بیت‌المال نیز مد نظر است. (نهج البلاغه: نامه 25-26)

امیرمؤمنان علی (ع) کارگزاران خود را مکرر و مؤکد به پروا پیشگی سفارش می فرمود و مراقبت می کرد از مرزهای پروا پیشگی فراتر نروند که چون مرزهای پروا پیشگی شکسته شود، هر ستم و ناراستی و بیدادی از سوی زمامداران بر مردم روا می شود و نتیجه آن همان سرنوشتی است که بر خلیفه سوم رفت. آنچه زمامداران را صیانت می کند، تقواست و آنچه آنان را بر جاده انصاف و داد و درستکاری و قوت اراده حفظ می کند، پروا پیشگی ایشان است.

این همه تأکید بر تقوا از این روست که آنچه آدمیان را از تجاوز به حدود الهی و حریم محرمات شرعی و مرزهای حقوق مردمی و ارزشهای انسانی نگه می دارد، تقواست؛ روشن است که زمامداران با توجه به امکانات و اختیاراتی که دارند، تا چه اندازه محتاج تقوایی راستین و نگهبان خویش اند.

به اعتقاد بعضی، «خودکنترلی» با واژه های زیادی اشتراک معنایی و همپوشی دارد؛ از جمله: «کف نفس، تسلط بر نفس، خودنگهداری، خودگردانی، خودتربیتی، خودمهارگری، تقوا، و ورع» (فدیری، 1389). عده ای فراتر رفته، می گویند: خودکنترلی همان تقوای الهی است که در انجام دادن وظایف کاری متجلی می شود؛ یعنی تقوای کاری و کنترل خویش به هنگام انجام دادن کار و پرهیز از خیانت و انحراف و کم کاری و تخلف شغلی و اداری (بوی، 1372: 209؛ حبیبیان، 1390). به نظر این دسته، مفهوم خودکنترلی، مساوی معنای تقواست و در اصطلاح، بین آن دو رابطه عموم و خصوص مطلق برقرار است؛ یعنی هر جا خودکنترلی وجود داشته باشد، تقوا نیز هست؛ زیرا خودکنترلی نوعی تقوای کاری است.

به نظر می آید این عده دچار کمی مبالغه گویی در کلام شده اند؛ زیرا در خودکنترلی، دوری از ضررهایی که متوجه سازمان است - و عموماً ضررهای دنیوی است - مهم است؛ اما در تقوا، همت بر دوری از ضررهای اخروی است. علاوه بر این، مقوم تقوا حفظ حریم الهی و مراقبت از خود در برابر خداوند سبحان است، بر خلاف خودکنترلی که در آن اهداف و منافع سازمان مطرح است و فرد تلاش می کند در جهت حفظ منافع سازمان و افزایش کارایی سازمان گام بردارد. از این رو، مفهوم تقوا با مفهوم خودکنترلی، یکی و مترادف نیست، بلکه رابطه مفهومی بین آن دو تباین است و نه ترادف.

تقوا ملکه ای نفسانی است که موجب می شود انسان از خود در برابر خداوند سبحان به واسطه رفتار اختیاری اش محافظت کند و خودکنترلی حالتی نفسانی است که نتیجه آن، تلاش افراد برای پیشبرد اهداف سازمان و افزایش کارایی آن است. می توان گفت بین تقوا و خودکنترلی، رابطه عموم و خصوص مطلق برقرار است؛ زیرا گرچه تقوا نوعی حفاظت و نگهداری خاص از نفس است که از آن به حفظ حریم الهی تعبیر می شود؛ بدین معنا که شخص از خود در برابر غضب و عذاب الهی حفاظت می کند (مصطفوی، 1368، ج 13: 183) و این غیر از خودکنترلی است که شخص با تمرین و تحصیل حالت درونی، از خود برای حفظ منافع سازمان مراقبت می کند تا رفتارهای متضاد با منافع سازمان انجام ندهد. اما به هر حال، کسی که متقی است، قطعاً خودکنترل است و - دست کم - می توان چنین گفت: کسی که با اعتقاد صحیح به خداوند و روز جزا و انجام اعمال صالح به ملکه تقوا دست می یابد، بدون طی فرایند خودکنترلی در سازمان، خودکنترل تر از کسی خواهد بود که چنین نیست و ملکه تقوا را ندارد. (زارعی مین، 1388: 264)

## 55 ♦ مجتبی رفیعی و همکاران

بنابر این، هر متقی یک خودکنترل در سازمان خواهد بود. از این رو، تقوا یکی از مؤلفه‌های ایجاد و تثبیت خودکنترلی است (اگر نگوییم مهم‌ترین مؤلفه آن است).

### 2. مفهوم عملکرد و ارزیابی آن

پولیت<sup>1</sup> عملکرد را اصطلاحی بسیار کلی میدانند که با تنوع بی پایان از معانی خاص استفاده می‌شود و مفاهیم کارایی، صرفه‌جویی، اثربخشی، برابری، کیفیت، پاسخگویی و شفافیت را در بر می‌گیرد. به طور خلاصه، او عملکرد را در معنای صرفه‌جویی، کارایی و اثربخشی در نظر می‌گیرد (پولیت، 1986: 157، 161، 2012: 3-2). بوین (2003) نیز عملکرد را در معنای کارایی، پاسخ‌دهی و برابری ملاحظه می‌کند. (فوربس<sup>2</sup> و همکاران، 2006: 262)

هاتزی (2006) با رویکردی مسئولیت‌مدار، کاربست اصلی اصطلاح عملکرد را معطوف به تقویت پاسخگویی می‌داند (پوستر<sup>3</sup> و همکاران، 2015: 13)؛ یعنی هر عملی مستلزم توجهی است که رابطه دستاوردهای آن عمل را در برابر اهداف و مسئولیت تحقق آنها در نظر می‌آورد.

چنانکه ملاحظه می‌شود، هر یک از صاحب‌نظران جنبه‌ای از ابعاد عملکرد را برجسته کرده، بر آن تأکید می‌کنند؛ هر چند همگی اجماع دارند که وجود کارایی و اثربخشی در مسیر اهداف سازمانی (هم در بخش خصوصی و هم در بخش عمومی) ضروری است.

صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از ارزیابی عملکرد ارائه کرده‌اند که به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود:

ارزیابی عملکرد؛ فرایند شناسایی، مشاهده، سنجش و بهبود عملکرد انسانی در سازمانهاست. (کارول و اشنیر،<sup>4</sup> 1982)

ارزیابی عملکرد؛ روش رسمی تشخیص خصوصیات کارکنان بر اساس بازخورد مثبت یا منفی از نتایج عملکرد آنان در چگونگی وظایف است. (دیروین،<sup>5</sup> 2002)

فراگرد ارزیابی عبارت از یک سلسله اقدامات رسمی برای بررسی عملکرد کارمند در فاصله زمانی معین است و شامل تمامی رفتارهای فرد در ارتباط با کارکرد او در آن دوره زمانی می‌شود. (جوگ و فریس،<sup>6</sup> 1993: 80)

ارزیابی عملکرد، فرایندی است که به وسیله آن، یک مدیر رفتارهای کاری نیروی انسانی را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای از پیش تعیین شده ارزیابی و نتایج حاصل را ثبت می‌کند و آنها را به اطلاع نیروی انسانی سازمان می‌رساند. (هارتل،<sup>7</sup> 1994: 96)

1. Pollitt
2. Forbes
3. Poister
4. Carrol & Schneir
5. De Bruijn
6. Judge & Frris
7. Hartle

## 56 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

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 ارزشیابی آنان است - دائم و همیشگی بیان می‌کند: «بما کسبت ایدیهم و بما قلتمت ایدیهم». هدف اساسی از ارزیابی عملکرد، به حداکثر رساندن بهره‌وری از طریق شناسایی و سرمایه‌گذاری روی نقاط قوت کارکنان است. ارزیابی عملکرد علاوه بر تأمین بازخورد، وظایف دیگری نیز در سازمان انجام می‌دهد که می‌توان آنها را در گروه ارزیابی (مانند افزایش یا کاهش حقوق و دستمزد، تنزل درجه، اخراج موقت، ترفیع، انتقال، خاتمه خدمت) و پرورش (مانند تشخیص نیازهای آموزشی، برانگیختن کارکنان برای بهبود انجام شغل، ایجاد بازخورد، مشاوره با کارکنان، پی بردن به نارسایی‌های عملکرد و ...) طبقه‌بندی کرد. ارزشیابی عملکرد کارکنان در صورت اجرای صحیح و توأم با حسن نیت بر مبنای آموزه‌های دینی و شیوه‌ها و اصول علمی و پذیرفته‌شده، نه تنها کارمند را در انجام بهتر و ظایف خود یاری می‌دهد، بلکه سرپرستان و مدیران سازمان را نیز به وضع کارکنان و نحوه فعالیت آنان آشنا می‌کند و در نتیجه، محیط کاری مطلوب، مناسب و آکنده از حسن تفاهم را برای کارکنان و مدیران شکل خواهد داد.

### ج) پیشینه تحقیق

در این قسمت به شرح خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور که با پژوهش حاضر مشابهت دارند پرداخته می‌شود. تحقیقات مذکور در جداول 1 و 2 آورده شده‌اند.

جدول 1: خلاصه پژوهشهای داخلی انجام شده

پژوهشگران	عنوان	روش	نتایج
مسعود و نادری، 1394	نقش تقوا در خودکنترل شدن کارکنان	این تحقیق، توسعه‌ای بوده، داده‌های آن به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است.	به نظر می‌رسد یکی از بهترین شیوه‌های ایجاد و تقویت خودکنترلی در افراد، ایجاد و تقویت تقوا در ایشان است.
زارع، 1379	معیارها و اصول ارزیابی عملکرد در متون دینی - اسلامی	روش تحقیق در این پایان‌نامه روش تحلیل محتواست.	پس از بررسی متون دینی (قرآن و نهج‌البلاغه) روشن شد که اولاً موضوع ارزیابی عملکرد مستند دینی دارد و ثانیاً بر ضرورت انجام آن تأکید شده است. در این تحقیق، مهم‌ترین معیارهای ارزیابی عملکرد از نظر اسلام، عوامل عملکردی (نفس کار)، رفتار شغلی و صفات و ویژگی‌ها دانسته شدند و عواملی هم به عنوان اصولی که همیشه باید مد نظر داشت، شناسایی شدند که عبارتند از: 1. واقع‌گرایی و حق‌مداری، 2. عدالت و عدم بخش، 3. انعطاف، 4. دقت در معیارها و پرهیز از شتابزدگی، 5. قصد اصلاح و بهبود، 6. استمرار.
رضایی منش و عامری، 1395	رابطه آموزه‌های اسلامی با اخلاق فردی و عملکرد شغلی کارکنان	در این تحقیق، مدیران و کارکنان ستادی آموزش و پرورش یزد به عنوان نمونه‌ای از گروه آزمایشی بررسی شدند. از پرسشنامه سنجش دینداری و اخلاق آذربایجانی (1393) و پرسشنامه سنجش عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (1980) برای طراحی ابزار سنجش	بین آموزه‌های اسلامی با اخلاق فردی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.



57 مجتبی رفیعی و همکاران

	که مشتمل بر 22 مؤلفه و 45 گویه بود، استفاده شد. نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها شامل آزمون همبستگی، رگرسیون خطی و تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزار اس.بی.اس.اس انجام شد.		
در پرتو ایمان، تقوا و توکل منبع جامع و کامل معرفی برای انسان گشوده می‌شود که از این رهگذر، ابتدا فرد در مقام ارتباط با خدا، خویشتن، هموعان و طبیعت، دارای بعد پیشی واقع‌بینانه شده؛ سپس بعد گرایش وی در مسیر شرع و عقل جهت‌دهی می‌شود و در پی آن، متناسب با آن ابعاد، خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی او سامان می‌یابد و بدین طریق مدیر در صورت داشتن چنین ویژگی‌هایی هم می‌تواند انسان کامل باشد و هم در بعد رهبری موفق باشد.	این تحقیق با استفاده از روش تحقیق کیفی و از نوع تحلیلی-تفسیری، به تحلیل چهار مفهوم ایمان، تقوا، توکل و رهبری پرداخته و با مراجعه به متون اسلامی، کیفیت نقش ایمان، تقوا و توکل را به عنوان بنیادی‌ترین ارزشها در مجموعه نظام ارزشی اسلام، در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی بررسی کرده است.	بررسی نقش سه مؤلفه نظام ارزشی: ایمان، تقوا و توکل در بهبود رهبری مدیران جامعه اسلامی	حاجی‌زاده و حسینی، 1394
بر اساس یافته‌های تحقیق، سه معیار تخصصی، ارزشی و مکتبی، شاخصهای اصلی تقوای سازمانی در دیدگاه اسلامی‌اند. اکثر مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای این سه معیار، نقش مثبت و معناداری در مفهوم تقوای سازمانی دارند.	با مطالعه پژوهشهای پیشین و همچنین بررسی تعاریف موجود در این موضوع، به تعریف واحد از تقوای سازمانی رسیده و در جامعه آماری 503 نفره دانشگاه دولتی اراک، با انتخاب 174 نفر به روش تصادفی سیستماتیک به عنوان نمونه آماری، مدل مذکور به بوتۀ آزمایش گذاشته شد.	مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام	قاسمی و همکاران، 1396

جدول 2: خلاصه پژوهشهای خارجی انجام شده

نتایج	عنوان پژوهش	پژوهشگران
در این تحقیق به کشف رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد پرداخته شده است. هر چند داده‌ها و تحقیقات کمی در این باره انجام شده است و جامعه آماری نیز کوچک است اما بر طبق این پژوهش هنگامی که رفتار اخلاقی توسط اعضای سازمان نمایش داده شود و به صورت رفتاری سیستماتیک و فعال درآید بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت خواهد گذاشت و همچنین سازمان باید در جهت بیان و پرورش اخلاق و صفات پرهیزکارانه قدم بردارد.	Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance	کیم کامرون، دیوید برایت، آران کازا، 2004
درک اینکه چگونه نقاط قوت شخصیت مربوط به یکدیگر در یک مدل ساختاری گسترده روی تعدادی از فضائل مورد نیاز برای توضیح شخصیت خوب تمرکز می‌کند و این یک هدف مهم از جنبش روان‌شناسی مثبت بوده است تا به توصیف و ارزیابی شخصیت با فضیلت به نفع افراد و جامعه می‌پردازد. تحقیقات بیشتری درباره ابعاد تجربی به دست آمده از فضیلت ممکن است در پیشبرد این هدف ما را حمایت کند و این نشان می‌دهد که مدل سه یا چهار بعدی ممکن است چارچوبی امیدوارکننده برای تحقیقات آینده باشد.	The structure of virtue: An empirical investigation of the dimensionality of the virtues in action inventory of strength	Jessica Shryack & Michael Steger, 2010
تحقیقات تجربی با استفاده از روشهای کمی، آنها را به این نتیجه رسانده که رهبر فضیلت‌مدار، تعهد سازمانی بالاتری در جنبه‌های عاطفی و هنجاری خود انجام می‌دهد و پیش‌بینی عملکرد بهتری از او می‌رود. برداشت از فضیلت سازمانی، نفوذ تعهد عاطفی در سازمان است. این احتمال وجود دارد که افرادی که سازمان خود را به عنوان سازمانی فضیلت‌محور درک کرده‌اند، حس قوی‌تری از حمایت سازمانی را دارا خواهند بود. تأثیر مثبت رهبری فضیلت‌محور در تعهد سازمانی و عملکرد فردی و به نوبه خود در عملکرد سازمانی، لزوم آن به طور مداوم در پژوهشهای دیگر را می‌طلبد.	Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance	M.S.G de Araujo, P.M.P.R Lopes, 2014

## 58 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

علاوه بر تحقیقات مندرج در جدول 1 و 2، پژوهشهای دیگری نیز در رابطه با تقوا و مباحث مربوط به آن در کشور انجام گرفته است که در ادامه به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود.

«بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی» توسط مشبکی و رضایی (1393) انجام پذیرفت. روش‌شناسی این پژوهش بر اساس مدل پیاو؛ پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ استراتژی: پیمایش؛ شیوه پژوهش: کمی؛ آفاق زمانی: تک‌مقطعی و رویه و تکنیک جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است. بر اساس نتایج حاصل از فرضیه‌ها، پرورش خصایص وابسته به مثبت‌گرایی بر تعلق و تعهد سازمانی، اثر مثبت و مستقیم دارد و مدیران باید به رشد و توسعه فضیلت‌مداری در سازمانهای خود مبادرت کنند.

«تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه» توسط آفاجانی (1385) انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد کلام و سیره معصومین (ع) درس زندگی سعادت‌مند در این دنیا و رستگاری آخرت برای انسان است. همان‌طور که در معیارهای استخراج‌شده از نهج‌البلاغه مشاهده شد، معارف اهل بیت فقط به یک بعد انسان نمی‌پردازند و انسان را در تمام ابعاد وجودی رشد می‌دهند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که در رویکرد اسلامی، نظامی جامع و همه‌جانبه در مقام تعریف ویژگی‌های مدیران مدنظر است که ابعاد درونی، ساختاری و رفتاری را به صورت همزمان پوشش می‌دهد.

«ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن» توسط خشوعی و نوری (1392) انجام شده است. این پژوهش از نوع همبستگی (تحلیل رگرسیون) است که طی آن، ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و فضیلت سازمانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. نتایج این پژوهش این فرضیه را که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی و سه بعد آن؛ یعنی فضیلت مدنی، نועدوستی و ادب و مهربانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، حمایت می‌کند. در این پژوهش، فضیلت سازمانی به عنوان یکی از ویژگی‌های متعالی سازمانی معرفی و ابزار سنجش آن به عنوان ابزاری معتبر تأیید شد. همچنین تأیید رابطه مثبت بین رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی، بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی و پیش‌بینی فضیلت سازمانی، از دیگر یافته‌های مهم این پژوهش است.

### د) روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای کمی و روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش گردآوری اطلاعات آن به دو شیوه کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان اراک به تعداد 490 نفر است که از بین آنان طبق فرمول کوکران، تعداد 141 نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

جدول 3: ضرایب آلفای کروناخ برای هر یک از ابعاد بررسی و پرسشنامه در نمونه 30 تایی

نام متغیر	تعداد پرسشها	مقدار آلفا ( $\alpha$ )
تقوای فردی	22	0/847
تقوای اجتماعی	11	0/849
تقوای اقتصادی	7	0/729
تقوای سیاسی	5	0/844
عملکرد کارکنان	31	0/975
مجموع سؤالات	76	0/970

برای سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل 30 پرسشنامه به صورت پیش آزمون توزیع شد. در جدول 3، تعداد سنجه‌های هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کروناخ پرسشنامه ارائه شده است. ضریب پایایی کروناخ تمام متغیرها در این مطالعه از 0,7 بیشتر است و سنجه‌ها پایایی زیادی دارد.

روایی پرسشنامه‌ها توسط خبرگان مدیریت و مطالعه کتب و مقالات مربوط به پژوهش و اعمال نظرات اصلاحی تأیید شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس 24 استفاده شده است.

در این پژوهش، سؤالات مربوط به متغیرهای تقوای فردی، تقوای اجتماعی، تقوای اقتصادی و تقوای سیاسی، محقق ساخته است. از آنجا که برای متغیرهای مذکور پرسشنامه استاندارد وجود ندارد، سؤالات با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای (سؤالات 1 تا 20 در خصوص تقوای فردی، از خطبه 193 نهج البلاغه - ویژگیهای متقین - استخراج شده است. برخی از سؤالات نیز مربوط به پژوهش یکی از محققان با عنوان تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام است) و استفاده از مطالب بخش مبانی نظری پژوهش و همچنین استفاده از نظر خبرگان تدوین شده و سنجه‌هایی شامل صبر، همکاری، کسب حلال، احترام به حقوق دیگران و... را در بر گرفته است. گفتنی است دو سؤال مربوط به تقوای سیاسی توسط حراست سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی به دلیل مسائل امنیتی حذف شده و در مجموع، سؤالات مربوط به متغیر تقوا 47 سؤال است.

سؤالات مربوط به متغیر عملکرد کارکنان، از پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان استیفن کندی (پژوهشنامه مدیریت، اثر سید محمد مقیمی) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل 31 سؤال است که در آن به سنجش عوامل اصلی عملکرد شامل مسئولیت، کارایی، اثربخشی، همکاری با دیگران و... پرداخته شده است. ترکیب سؤالات پرسشنامه به تفکیک متغیرهای تحقیق، در جدول 4 ذکر شده است.

جدول 4: ترکیب سؤالات پرسشنامه

منبع	گونه‌ها	تعداد گونه‌ها	متغیرها
محقق ساخته	1-22	22	تقوای فردی
	23-33	11	تقوای اجتماعی
	34-40	7	تقوای اقتصادی (مالی)
	41-45	5	تقوای سیاسی
استیفن کندی، 2005	1-31	31	عملکرد کارکنان

60 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

**هـ) یافته‌های پژوهش**

به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان مشخص شد (جدول 5). در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرونف برای ارزیابی همقواری متغیرهای رتبه‌ای در دو نمونه بهره گرفته شده است. اگر داده‌ها نرمال باشند، از رگرسیون خطی ساده استفاده می‌کنم و در غیر این صورت، از آزمونهای دیگر استفاده خواهد شد. طبق جدول 6، متغیر وابسته (عملکرد) از توزیع نرمال تبعیت می‌کند. لذا در ادامه با استفاده از رگرسیون خطی ساده به بررسی رابطه متغیرها می‌پردازیم.

**پجدول 5: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان**

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	93
	زن	48
سن	21-30 سال	13
	31-40 سال	36
	41-50 سال	78
	<51	14
تحصیلات	دیپلم	3
	کاردانی	18
	کارشناسی	60
	کارشناسی ارشد و بالاتر	60
سابقه خدمت	5 سال و کمتر	21
	6-15 سال	14
	16-25 سال	80
	26 سال و بالاتر	26
9/2	9/2	66
25/5	25/5	34
55/3	55/3	9/2
9/9	9/9	25/5
2/1	2/1	55/3
12/8	12/8	9/9
42/6	42/6	2/1
42/6	42/6	12/8
14/9	14/9	42/6
9/9	9/9	42/6
56/7	56/7	14/9
18/4	18/4	9/9

**جدول 6: آزمون کولموگروف اسمیرونف**

نرمال / غیرنرمال	کولموگروف اسمیرانف			نام متغیر
	سطح معناداری	تعداد آزمودنی	آماره	
نرمال	0/200	141	0/059	عملکرد

### 1. تحلیل استنباطی فرضهای تحقیق

یک) **آزمون فرض اول:** «تقوای فردی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد». به منظور بررسی اثر تقوای فردی بر عملکرد کارکنان در یک مدل، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج آن در جداول 7 و 8 منعکس شده است.

جدول 7: خلاصه آزمون رگرسیون برای بررسی اثر تقوای فردی بر عملکرد کارکنان

مدل	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معناداری
1	تقوای فردی	0/661	0/437	0/433	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

جدول 8: جدول آنالیز واریانس اثر تقوای فردی بر عملکرد کارکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	10/82	1	10/82	107/71	0/000
باقیمانده	13/96	139	0/100		
کل	24/79	140			

بر اساس اطلاعات جدول 8، اثر تقوای فردی بر عملکرد کارکنان برابر با 0/437 برآورد شده است. به عبارت دیگر؛ تقوای فردی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک حدود 43/7 درصد از واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می‌کند ( $R^2=0/437$ ). همچنین محاسبات مربوط به آماره اف نشان داد که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی بوده و متغیرهای پیش‌بین به خوبی قادرند تغییرات متغیر ملاک را تبیین کنند ( $p=0/05$ ،  $F=107/71$ ،  $df=1$ ).

برون داد بعدی رایانه، تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می‌دهد.

جدول 9: ضرایب تقوای فردی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
تقوای فردی	عرض از مبدا	0/726	0/307	0/661	2/36	0/020
	ضریب متغیر	0/759	0/073		10/37	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنانکه در جدول 9 مشاهده می‌شود، تقوای فردی در سطح 0/05 معنادار است. به عبارت دیگر؛ تقوای فردی پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد کارکنان است. بنابراین، بر اساس داده‌های موجود در جدول می‌توان معادله رگرسیون را به شرح ذیل نوشت:

$$(Y) = 0/726 + 0/759(X)$$

تقوای فردی) عملکرد کارکنان پیش‌بینی شده

بر پایه مدل رگرسیون می‌توان گفت با افزایش یک واحد در تقوای فردی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر

## 62 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

اراک، به اندازه 0/759 واحد به عملکرد کارکنان اضافه می‌شود. نتیجه فرضیه مذکور با نتایج تحقیقات داخلی مساعد و نادری قمی (1394)، رضایی منش و عامری (1395) و قاسمی و همکاران (1396) هماهنگی دارد.

**دو) آزمون فرض دوم:** «تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد». به منظور بررسی اثر تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان در یک مدل، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج آن در جداول 10 و 11 منعکس شده است. اما قبل از انجام محاسبات، مفروضه‌های این آزمون بررسی می‌شود.

### جدول 10: خلاصه آزمون رگرسیون برای بررسی اثر تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معناداری
1	تقوای اجتماعی	0/616	0/379	0/375	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

### جدول 11: جدول آنالیز واریانس اثر تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	9/40	1	9/40	84/93	0/000
باقیمانده	15/39	139	0/111		
کل	24/79	140			

بر اساس اطلاعات جدول 11، اثر تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان برابر با 0/379 برآورد شده است. به عبارت دیگر؛ تقوای اجتماعی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک حدود 37/9 درصد از واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می‌کند ( $R^2=0/379$ ). همچنین محاسبات مربوط به آماره F نشان داد که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی بوده و متغیرهای پیش‌بین به خوبی قادرند تغییرات متغیر ملاک را تبیین کنند. ( $p=0/05$ ) و  $(F=84/93, df=1, 139)$

برون‌داد بعدی رایانه تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می‌دهد.

### جدول 12: ضرایب تقوای اجتماعی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
تقوای اجتماعی	عرض از مبدا	1/63	0/248	0/616	6/57	0/000
	ضریب متغیر	0/568	0/062		9/22	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنانکه در جدول 12 مشاهده می‌شود، تقوای اجتماعی در سطح 0/05 معنادار است. به عبارت دیگر؛ تقوای اجتماعی پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد کارکنان است. بنابر این، بر اساس داده‌های موجود در جدول می‌توان معادله رگرسیون را به شرح ذیل نوشت:

$$(Y) = 1/63 + 0/568 (\text{تقوای اجتماعی})$$

عملکرد کارکنان پیش‌بینی شده

### 63 مجتبی رفیعی و همکاران

بر پایه مدل رگرسیون مذکور، می توان گفت با افزایش یک واحد در تقوای اجتماعی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مرکزی، به اندازه 0/568 واحد به عملکرد کارکنان اضافه می شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات قاسمی و همکاران (1396) هماهنگی دارد.

**سه) آزمون فرض سوم:** «تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد». به منظور بررسی اثر تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان در یک مدل، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج آن در جداول 13 و 14 منعکس شده است. اما قبل از انجام محاسبات، مفروضه های این آزمون بررسی می شود.

#### جدول 13: خلاصه آزمون رگرسیون برای بررسی اثر تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان

مدل	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معناداری
1	تقوای اقتصادی	0/719	0/516	0/513	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

#### جدول 14: جدول آنالیز واریانس اثر تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون فشر	سطح معناداری
رگرسیون	12/79	1	12/79	148/38	0/000
باقیمانده	11/99	139	0/086		
کل	24/79	140			

بر اساس اطلاعات جدول 14، اثر تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان برابر با 0/516 برآورد شده است. به عبارت دیگر؛ تقوای اقتصادی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک حدود 51/6 درصد از واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می کند ( $R^2=0/516$ ). همچنین محاسبات مربوط به آماره اف نشان داد که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی بوده و متغیر پیش بین در حد متوسط قادر است تغییرات متغیر ملاک را تبیین کند. ( $F=148/38$ ,  $df=1$  و  $p=0/05$ )

برون داد بعدی رایانه، تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می دهد.

#### جدول 15: ضرایب تقوای اقتصادی در پیش بینی عملکرد کارکنان

مدل	متغیرهای وارد شده در مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
تقوای اقتصادی	عرض از مبدا	1/18	0/224	0/719	5/29	0/000
	ضریب متغیر	0/687	0/056		12/18	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنانکه در جدول 15 مشاهده می شود، تقوای اقتصادی در سطح 0/05 معنادار است. به عبارت دیگر؛ تقوای اقتصادی پیش بینی کننده معنادار عملکرد کارکنان است. بنابر این، بر اساس داده های موجود در جدول می توان معادله رگرسیون را به شرح ذیل نوشت:

$$(Y) = 1/18 + 0/687 (\text{تقوای اقتصادی})$$

#### 64 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

بر پایه این مدل رگرسیون می‌توان گفت با افزایش یک واحد در تقوای اقتصادی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک، به اندازه 0/687 واحد به عملکرد کارکنان اضافه می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات رضایی منش و عامری (1395) هماهنگی دارد.

**چهارم) آزمون فرض چهارم:** «تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد». به منظور بررسی اثر تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان در یک مدل، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج آن در جداول 16 و 17 منعکس شده است. اما قبل از انجام محاسبات، مفروضه‌های این آزمون بررسی می‌شود.

**جدول 16: خلاصه آزمون رگرسیون برای بررسی اثر تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان**

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معناداری
1	تقوای سیاسی	0/746	0/556	0/553	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

**جدول 17: جدول آنالیز واریانس اثر تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان**

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	13/78	1	13/78	174/22	0/000
باقیمانده	11/00	139	0/079		
کل	24/79	140			

بر اساس اطلاعات جدول 17، اثر تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان برابر با 0/556 برآورد شده است. به عبارت دیگر؛ تقوای سیاسی در کارکنان تأمین اجتماعی شهر اراک حدود 55/6 درصد از واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می‌کند ( $R^2=0/556$ ). همچنین محاسبات مربوط به آماره اف نشان داد که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی بوده و متغیرهای پیش‌بین به خوبی قادرند تغییرات متغیر ملاک را تبیین کنند. ( $F=174/22$ ,  $df=1$  و  $139$ ;  $p=0/05$ )

برون داد بعدی رایانه، تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می‌دهد.

**جدول 18: ضرایب تقوای سیاسی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان**

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
تقوای سیاسی	عرض از مبدا	1/61	0/175	0/746	9/22	0/000
	ضریب متغیر	0/591	0/045		13/19	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

چنانکه در جدول 18 مشاهده می‌شود، تقوای سیاسی در سطح 0/05 معنادار است. به عبارت دیگر؛ تقوای سیاسی پیش‌بینی کننده معنادار عملکرد کارکنان است. بنابر این، بر اساس داده‌های موجود در جدول می‌توان معادله رگرسیون را به شرح ذیل نوشت:

$$(Y) = -1/61 + 0/591 (\text{تقوای سیاسی})$$



## 65 مجتبی رفیعی و همکاران

بر پایه مدل رگرسیون مذکور می توان گفت با افزایش یک واحد در تقوای سیاسی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک به اندازه 0/591 واحد به عملکرد کارکنان افزوده می شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات قاسمی و همکاران (1396) هماهنگی دارد.

**پنج) فرض اصلی:** «تقوا بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد». به منظور بررسی اثر تقوا بر عملکرد کارکنان در یک مدل، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد که نتایج آن در جداول 19 و 20 منعکس شده است.

**جدول 19: خلاصه آزمون رگرسیون برای اثر تقوا بر عملکرد کارکنان**

مدل	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معناداری
1	تقوای فردی تقوای اجتماعی تقوای اقتصادی تقوای سیاسی	0/801	0/642	0/631	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

**جدول 20: جدول آنالیز واریانس اثر تقوا بر عملکرد کارکنان**

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آزمون فشر	سطح معناداری
رگرسیون	15/91	4	3/97	60/87	0/000
باقیمانده	8/88	136	0/065		
کل	24/79	140			

بر اساس اطلاعات جدول 20، اثر تقوا بر عملکرد کارکنان برابر با 0/642 برآورد شده است. به عبارت دیگر؛ تقوا در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک حدود 64/2 درصد از واریانس مربوط به عملکرد کارکنان را تبیین می کند ( $R^2=0/642$ ). همچنین محاسبات مربوط به آماره اف نشان داد که مدل رگرسیونی، مدل مناسبی بوده و متغیرهای پیش بین به خوبی قادرند تغییرات متغیر ملاک را تبیین کنند. ( $F=60/87$ ,  $df=4$  و  $136$ ;  $p=0/05$ )  
برون داد بعدی رایانه، تحلیل ضرایب رگرسیون مدل را نشان می دهد.

**جدول 21: ضرایب تقوا در پیش بینی عملکرد کارکنان**

متغیرهای وارد شده در مدل	مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
تقوای فردی	عرض از مبدا	0/529	0/253	0/223	2/092	0/038
	ضریب متغیر	0/256	0/090		2/839	0/005
تقوای اجتماعی	ضریب متغیر	0/072	0/071	0/078	1/011	0/314
تقوای اقتصادی	ضریب متغیر	0/207	0/086	0/216	2/416	0/017
تقوای سیاسی	ضریب متغیر	0/309	0/070	0/390	4/441	0/000

متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

## 66 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

طبق جدول 21، از بین چهار مؤلفه تقوا، تنها سه مؤلفه تقوای فردی، تقوای اقتصادی و تقوای سیاسی در سطح 0/05 معنادارند. به عبارت دیگر؛ این سه مؤلفه پیش‌بینی‌کننده معنادار عملکرد کارکنان‌اند. بنابر این، بر اساس داده‌های موجود در جدول می‌توان معادله رگرسیون را به شرح ذیل نوشت:

$$(Y) = 0/309 + (0/207 \text{ (تقوای اقتصادی)}) + (0/256 \text{ (تقوای فردی)}) + (0/529 \text{ (تقوای سیاسی)})$$

پیش‌بینی شده

بر پایه این مدل رگرسیون، می‌توان گفت با افزایش یک واحد در تقوای فردی، تقوای اقتصادی و تقوای سیاسی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک به اندازه 0/207، 0/256 و 0/309 واحد به عملکرد کارکنان اضافه می‌شود.

### جدول 22: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

فرض	فرضیات	تأثیرگذاری	نتیجه
اصلی	تقوا بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد.	مؤثر	تأیید
1	تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد.	مؤثر	تأیید
2	تقوای اقتصادی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد.	مؤثر	تأیید
3	تقوای فردی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد.	مؤثر	تأیید
4	تقوای اجتماعی بر عملکرد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اراک تأثیر مثبت دارد.	مؤثر	عدم تأیید

## و) نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نظام اسلامی همواره نیازمند کارمندان و کارگزارانی است که در مقابل زرق و برقه‌های دنیا نلغزند و در دام آلودگی‌ها گرفتار نشوند. بی‌شک تنها قدرتی که چنین نیرویی بازدارنده‌ای را ایجاد می‌کند، تقواست. به سبب اهمیت بسیار تقوا در اسلام، پیشوایان معصوم (ع) آن را عامل مهمی در گزینش کارمندان دانسته و همواره به این صفت اخلاقی پسندیده سفارش کرده‌اند؛ از جمله وقتی رسول خدا (ص) معاذ بن جبل را به سوی یمن گسیل می‌داشت، به او فرمود: «سفارش می‌کنم تو را به پرهیزکاری». هم‌چنین امام علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر، پیش از هر سفارشی، مالک را به تقوا و پیروی از خدا فرا می‌خواند: «و را به ترس از خدا فرمان می‌دهد و اینکه اطاعت خدا را بر دیگر کارها مقدم دارد».

به گواه تاریخ، کارمندان و کارگزارانی موفق شده‌اند خود را به این صفت اخلاقی زیبا بیارایند و به درجه والای اخلاق دست یابند؛ به گونه‌ای که عملکرد آنان می‌تواند به عنوان یک الگو، سرمشق کارمندان و کارگزاران نظام اسلامی قرار گیرد.

نتایج این پژوهش نشان داد که تقوا بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد. این نتیجه با تحقیقات مساعد و نادری قمی (1394)، کامرون و همکاران (2004) و سایر دانشمندان همخوانی دارد و همان‌گونه که در آنها بر نقش تقوا و

## 67 ♦ مجتبی رفیعی و همکاران

فضیلت در عملکرد تأکید شده، در این پژوهش هم این نقش مورد تأکید قرار گرفته است. لذا بایستی مدیران سازمانها ضمن ارائه الگوهای عملی خود، در ترویج ابعاد تقوا کوشا باشند و با ترویج فعالیتهایی چون: قناعت، کسب حلال، صبر و حُسن خلق و عواملی از این قبیل، به ترویج تقوا کمک کنند.

همچنین در این پژوهش مشخص شد از ابعاد چهارگانه تقوا در این تحقیق، سه بعد تقوای سیاسی، اقتصادی و فردی، بر عملکرد کارکنان تأثیر داشته است و از بین این سه عامل نیز بیشترین تأثیر مربوط به تقوای سیاسی بوده است. این نتیجه دور از انتظار نبوده و با پژوهش قاسمی و همکاران (1396) همخوانی دارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که مدیران سیاسی و مدیرانی که بیشتر با سیاستمداران در ارتباط اند، باید دقت بیشتری در عملکرد خود داشته باشند تا عوامل سیاسی و عواقب مربوط به آنها موجب بدبینی و رواج بی تقوایی در سازمان نشود.

تقوا موجب خودکنترلی کارکنان می‌شود. همیشه کارمندانی که در سازمان اعتقادات قوی‌تری دارند؛ برای مثال، صادقانه کار می‌کنند، دروغ نمی‌گویند، به قرآن و آموزه‌های آن توجه دارند، به درآمد حلال توجه دارند و در نتیجه خدا را محور کارهای خود قرار می‌دهند، عملکرد بهتری دارند.

همان‌طور که پیداست، بیشترین تأثیر مربوط به تأثیر تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان است و بعد از آن به ترتیب؛ تقوای اقتصادی، تقوای فردی و تقوای اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان دارند.

مدیران عالی، میانی و عملیاتی که معمولاً سابقه بیشتری نسبت به سایر کارمندان دارند، به مسئله تقوا توجه ویژه‌ای دارند. در نتیجه، دو عامل سابقه و خداترسی موجب عملکرد بهتر آنان می‌شود. بنابر این، تقوای سیاسی در رتبه‌بندی، بالاتر از سایر تقواها قرار می‌گیرد.

کمترین تأثیر، از سوی تقوای اجتماعی بر عملکرد است که به مدیران توصیه می‌شود با توجه ارزش والای تقوای اجتماعی که از مصادیق آن، تنظیم روابط بین افراد، مشارکت بین افراد و درس گرفتن از اشتباهات گذشته برای کمک به مجموعه است، به تقویت این تقوا در سازمان توجه ویژه داشته باشند.

در راستای تقویت تقوای فردی، به مدیران و کارکنان توصیه می‌شود قرآن را با تفکر و اندیشه بخوانند و آن را راه حل مشکلات زندگی خود بدانند؛ در کسب دانش حریص و در سختی‌ها صبور باشند؛ آخرت خود را فدای دنیای خود و دیگران نکنند؛ سخن زشت نگویند و عصبانیت خود را کنترل کنند.

به منظور توسعه تقوای اجتماعی، به مدیران و کارکنان پیشنهاد می‌شود در انجام کار ارباب رجوع دغدغه داشته باشند و آن را بر کار شخصی خود ترجیح دهند؛ در جهت پیشبرد اهداف سازمان خیرخواه یکدیگر باشند؛ مشورت کردن را از اصول اساسی سازمان بدانند و با یکدیگر مشارکت داشته باشند؛ با تدابیر درست، بحرانها را مدیریت کنند و نسبت به یکدیگر خوش‌بین باشند.

در راستای تقویت تقوای اقتصادی، به مدیران و کارکنان توصیه می‌شود به کسب درآمد حلال توجه داشته باشند؛ بخشی از حقوق خود را برای کمک به فقرا در نظر بگیرند و در حفظ بیت‌المال کوشا باشند.

68 ♦ بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان

به منظور توسعه تقوای سیاسی، به مدیران و کارکنان در هر رده و مسندی پیشنهاد می‌شود وظیفه خود را به بهترین نحو ممکن و برای رضای خدا انجام دهند و بدانند اطاعت از اوامر الهی، مافوق دستورات مدیران و به عنوان معیار و ملاک است.



## منابع

- قرآن کریم. مهدی الهی قمشه‌ای (ترجمه) (1373). پیام، چ هشتم.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی (1384). گلستان ادب.
- آقاجانی، آرش (1385). «تبیین ویژگیهای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه». پژوهشنامه حقوق اسلامی، اندیشه صادق، ش 2.
- حاجی زاده، حاجت و سید ابراهیم حسین (1394). «بررسی نقش سه مؤلف نظام ارزشی: ایمان، تقوی و توکل در بهبودی رهبری مدیران جامعه اسلامی». کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت.
- خشوعی، مهدیه سادات و ابوالقاسم نوری (1392). «ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن». دانش و پژوهش در روان‌شناسی، سال چهاردهم، ش 4.
- قاسمی، محمدرضا؛ مهدی ایمانی مقدم و حسینی سربیناه (1396). «مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی.
- مساعد، علی و محمد مهدی نادری قمی (1394). «نقش تقوا در خودکنترل شدن کارکنان». اسلام و پژوهشهای مدیریت، سال چهارم، ش 2 (پیاپی 10): 49-68.
- مشیکی، اصغر و زینب رضایی (1393). «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی». مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، ش 73.
- **Holy Quran**. Translated by Mehdi Elahi Qomshehei (1994). Payam Publication, 8th Edition.
- **Nahj Al Balaghe**. Translated by Mohammad Dashty (2005). Golestan e Adab Publication.
- Aghajani, Arash (2006). "Explaining the Characteristics of Managers from the Perspective of Prophet Ali in Nahj al-Balagha". *Andishe-y Sadegh*, 2.
- Cameron, K, D. Bright (2004). "Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance". *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, 6: 1-24.
- Carrol, SJ. and Schneir, C.E. (1982), "Performance Appraisal and Review Systems: the Identification, Measurement and Development of Performance in organization". Glenview, IL: Scott, Foresman.
- De Araújo, M.S.G. & Lopes Tékhne, P. (2014). **Virtuous Leadership, Organizational Commitment and Individual Performance**. Elsevier.
- De Bruijin, Hans, (2002), "Performance Measurement in the Public Sector: strategies to cope with the risk of performance measurement", vol, 15, No.7, p578-594
- Forbes, Melissa; Carolyn J. Hill; and Laurence E. Lynn (2006). "Public management and government performance: an international review". In George A. Boyne, Kenneth J. Meier, Laurence J. O'Toole Jr. and Richard M. Walker (Eds.), 2006, public service performance: perspectives on measurement and management. New York: Cambridge University press, pp. 254-274.
- Ghadiri, Mohammad Hassan, (2010). **Children's self control, The Core of Ethical Confidence**. Way of Education Journal, No 11, pp 87-166.
- Ghasemi, Mohammad Reza, Imani Moghadam Mehdi, Hussein Sarirpanah, (2017). **Conceptualization of Organizational Piety in Islam**, Knowledge Studies in Islamic University.

- Hadavi, M (2012). **What is social piety?** Available at: <http://www.jahannews.com/phototitr/258871>.
- Hajizadeh, Hajat & Sayed Ebrahim Hosseini (2015). **"Investigating the Role of Three Components of Value System: Faith, Taqwa and Tawakul in Judge,**
- Hartle, Frank, (1994), **Performance Management – where is it going? Competency based human resource management,** London.
- Khoshooei, Mahdieh Sadat, Nori Abolghasem, (2013). **Factor Structure of Organizational Virtue and Rol of Organizational Citizenship in it,** Science and Research in psychology Journal, Forth year, No 4.
- Mesbah yazdi, (2012). **Maaref Quran, Teology, Cosmology, Anthropology,** Forth Edition, Qom, Imam Khomeini Research and Training Inistitut.
- Mosaed, Ali, Naderi Qomi, Mohammad Mehdi, (2015). **Role of Piety in Employees Self Control,** Islam and Managerial Researches journal, Forth Year, No 2, PP: 68-49.
- Mosavi Alkhomeini, seyed Rohollah, (1999). **Forty Hadith Description,** Tehran, Publication of Imam Khomeini's works.
- Moshabaki, Asghar, Rezaee, Zeinab, (2014). **Review of Organizational Virtue and Comitment to works Effects on Organizational commitment,** Management of Improvement and Development Journal, Year 22, No 73.
- Nabavi, Mohammad Hassan, (1996). **Islamic Management,** Qom, Islamic Propaganda Office Publication.
- Naderi Ghomi, Mohammad Mahd (1996). **An Introduction to Work conscience,** The Process of Management and Development Journal, No 1, p 1-7 .
- Poister, Theodore H., Maria P. Aristigueta, and Jeremy L. Hall (2015). **Managing and measuring performance in public and nonprofit organization: an integrated approach.** Second edition. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Pollitt, Christopher (1986). **“Beyond the managerial model: the case for broadening performance assessment in government and the public services”.** Financial accountability and management, vol. 2, No. 3, pp. 155-170.
- Pollitt, Christopher (2012). **“Politics, administration and performance: a continuing search but no one best way?”** The background paper for an address to the statskontoret 2012 public management seminar. pp. 1-29.
- Ragheb Esfahani, Hossein ben Mohammad, (1992). **Quran’s Words Mofradat,** Beyroot-Damesgh.
- Sadrolmotalehin, (1987). **Interpretation of the Holy Quran,** Mohammad Khajavi Research.Second Edition, Qom, Bidar Publication.
- Sajadi, (2011). **Review of Self Control Importance in Today’s Organization and Review of This Control in Nahj al Balaghe.**
- Shryack, J.; MF Steger, RF Krueger, CS Kallie (2010). **The Structure of Virtue: An Empirical Investigation of the Dimensionality of the Virtues in Action Inventory of Strengths.** Elsevier.
- T.A and Ferris,G.R.(1993) **“social context of performance evaluation decisions,”** Academy of management journal, 36, p. 80-105.

