

## تحلیل نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان استانداری اردبیل)

حبیب ابراهیم پور \*

دانشیار گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

محمد حسن زاده محمودآباد

دانشیار گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

زهرا فتوره‌چی

استادیار گروه مدیریت و اقتصاد دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

فاطمه باهنر

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۶

دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۱۰



**چکیده:** دین‌داری و معنویت سازمانی دو مؤلفه‌ای است که در سازمان‌های دولتی ایران جایگاه ویژه‌ای دارد. بر این اساس، در پژوهش حاضر بررسی تأثیر این دو متغیر بر پاسخگویی مطالعه شده است. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۲۳۰ نفر از کارکنان استانداری اردبیل است که از میان آن‌ها ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون الگو از معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین دین‌داری و معنویت سازمانی با پاسخگویی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. معنویت سازمانی بر رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی تأثیرگذار است و این رابطه را تقویت می‌کند. از بین ابعاد دین‌داری بعد اعتقادی و از بین ابعاد معنویت سازمانی، بعد احساس لذت از کار بیشترین تأثیر را بر پاسخگویی کارکنان داشته است. بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادهایی به منظور توسعه و استفاده از ابعاد دین‌داری و معنویت سازمانی برای افزایش پاسخگویی کارکنان ارائه شده است.

**واژگان کلیدی:** دین‌داری، معنویت سازمانی، پاسخگویی، کارکنان، استانداری اردبیل.

\* نویسنده مسئول: ebrahimpourh@yahoo.com

## مقدمه

امروزه دین‌داری در محیط کار ارزش‌های جدیدی را در حوزه رفتار سازمانی مطرح و توجه زیادی را به خود جلب کرده است. دورکیم معتقد است، دین پدیده‌ای در بالاترین درجه اجتماعی و چه بسا منشأ تمام کارها و نهادهای اجتماعی مانند شناخت بشری و هویت جامعه انسانی است. دین و مذهب از اساسی‌ترین و مهم‌ترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده؛ به طوری که هیچ‌گاه بشر خارج از این پدیده زندگی نکرده و دامن از آن بر نکشیده است. در واقع، هیچ فرهنگی در گذشته یافت نمی‌شود که دین در آن جایی نداشته باشد (روشندل اربطانی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۵). فارب معتقد است دین‌داری یعنی تلاش دینی، به گونه‌ای که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را تحت تأثیر قرار دهد (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲). از پیامدهای رفتاری دین‌داری، معنویت است؛ مفهومی که از دین‌داری جدایی‌ناپذیر بوده و در منظر بسیاری از محققان، مترادف با آن به کار می‌رود (Ayranci & Semercioz, 2011). از سوی دیگر، ویژگی رویکرد به معنویت در نگرش به دین و دین‌داری از آن به‌منظور است که اساس دین را موضوعیت‌دار، هدفمند، گوارا، شیرین و پرجاذبه می‌سازد و به آن معنا می‌بخشد (پژوهنده، ۱۳۹۰). معنویت بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیاری دارد (محمدپناه و نصری، ۱۳۹۳). یکی از مهم‌ترین ارزش‌های انسانی و اخلاقی در هر سازمان، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری است. پاسخگویی یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی است و بهترین الگوهای حکمرانی مردم‌سالار تا زمانی که نتوانند کسانی که قدرت را در اختیار دارند، در برابر شهروندان پاسخگو کنند، کاملاً ناکارآمد و آسیب‌پذیر می‌کند. پاسخگویی یک رابطه اجتماعی است که در آن یک بازیگر باید اقدامات و عملکرد خود را برای دیگران توضیح دهد و توجیه کند (Romzek & Dubnick, 2010).

دین‌داری و معنویت سازمانی و پاسخگویی کارکنان قلمرو موضوعی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد. وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌های انجام شده مطالعه و بررسی هر سه متغیر فوق و همچنین تبیین نقش متغیرهای مستقل یعنی دین‌داری و معنویت سازمانی و ابعاد آن‌ها بر متغیر پاسخگویی کارکنان است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان استانداری است. بدیهی است سازمان‌های دولتی و در رأس آن‌ها استانداری‌ها که در هر استان عالی‌ترین و بالاترین مقام و نهاد اجرایی و نظارتی و عهده‌دار تصمیم‌گیری و نظارت بر کلیه امور استان‌ها هستند باید در استفاده از روش‌هایی که منابع انسانی را کارآمدتر، موفق‌تر و ثمربخش‌تر و پاسخگوتر نسبت به عملکرد خود و نیازهای جامعه می‌کند، باید پیش‌قدم باشند. استانداری‌ها دارای دو گونه وظایف هستند: وظایف نظارتی و وظایف اجرایی. در این میان بیشتر وظایف

نظارتی درون همین نهاد انجام می‌شود و وظایف اجرایی استانداری به بازوهای اجرایی آن (فرمانداری‌ها، شهرداری‌ها و...) محول شده است. با توجه به حیطة وسیع عملیاتی و اجرایی هر استانداری، استانداران و کارکنان استانداری که مسئولیت زیادی در برابر دولت و مردم بر عهده دارند به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به پرسش‌های زیر است: آیا دین‌داری و معنویت سازمانی تأثیر معناداری بر پاسخگویی کارکنان دارند؟ و آیا معنویت سازمانی در رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی کارکنان نقش تعدیل‌گر دارد؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در حوزه دین‌داری پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته است. کلینی معتقد است اگر فرد و جامعه‌ای دین‌دار و دین‌مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شئون مختلف حفظ کند، فضایی در کار آن‌ها ایجاد می‌شود که اصلاح‌شدنی و رشدیافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران‌پذیر و رو به کمال است (خسروانیان و همکاران، ۱۳۹۲). به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان دین‌داری و معنویت از یکدیگر جدایی‌ناپذیرند. به اعتقاد رودگر معنویت، بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزش‌های انسانی است و در ادیان یکتاپرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن به‌منظور است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزش‌های مثبت و مطلوب دارد. هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزش‌های معنوی و اخلاقی غفلت کرده، به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیرانسانی و غیراخلاقی فراهم کرده است (نادی و گل‌پرور، ۱۳۹۰). برخی پژوهشگران بر این باورند که معنویت در محیط سازمان به رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود و بعضی دیگر معتقدند علاوه بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت (جوانمرد و پیریایی، ۱۳۹۳). برای پرورش معنویت در سازمان‌ها ارزش‌های معنوی در محیط کار باید مهم شمرده شوند و کارکنان و مدیران نسبت به سلامت معنوی و عقاید شخصی یکدیگر احترام بگذارند (صانعی و حسن‌پور، ۱۳۹۱). کوپل معنویت را در سه قسم طبقه‌بندی می‌کند: معنویت به عنوان تعهد دینی، معنویت به مثابه رفتاری که به واسطه اصول و ارزش‌های خاصی هدایت می‌شود و در نهایت معنویت به مثابه چگونگی تعالی درون‌فردی و فرافردی (Long & Helms, 2010). تیلور معتقد است دین یک منبع اخلاقی برای جوامع بشری است و منبع اخلاقی ایدئال است که مردم را به اعتقادات خود بر می‌انگیزاند. بدون یک منبع اخلاقی قانع‌کننده پاسخگویی اجتماعی و محیط زیستی ممکن نیست و فقط دانش افراد بدون تغییر رفتار آن‌ها افزایش می‌یابد (Perkiss & Tweedie, 2017). از طرفی، زمانی که یک دولت نسبت به انتظارات مردم و عملکرد خود پاسخگو باشد مردم نیز با افزایش سطح

مشارکت عمومی در امور کشور و جامعه رضایت خود را از دولت و مسئولان ابراز می‌کنند (Bovens, 2010). پاسخگویی نیرویی پیش‌برنده است که بر بازیگران کلیدی فشار می‌آورد تا در قبال عملکرد خود مسئول باشند و از عملکرد خوب خدمات عمومی اطمینان حاصل کنند (منوریان، ۱۳۸۹). پاسخگویی مبنای مشروعیت تصمیماتی است که جمع می‌گیرد. تصمیم‌زمانی مشروع خواهد بود که از نظر عقلانی دلایلی از یک منظر خاص برای آن بیان شود (Jensen, 2001). از این رو، پاسخگویی یکی از مسائل اخلاقی بسیار مهم در عصر حاضر در عرصه مدیریت است و با توجه به جدایی‌ناپذیر بودن دین‌داری از معنویت سازمانی و نقش مهم دین‌داری در اخلاق و رعایت اخلاقیات و جایگاه آن به عنوان یک کنترل‌کننده درونی، این سه مؤلفه می‌توانند بر یکدیگر اثرگذار باشند و این پژوهش در پی یافتن این تأثیر و میزان آن و ارائه راهکارهایی برای تقویت آن است. در ادامه به نمونه‌هایی از پژوهش‌های مشابه که در این زمینه انجام شده اشاره می‌شود.

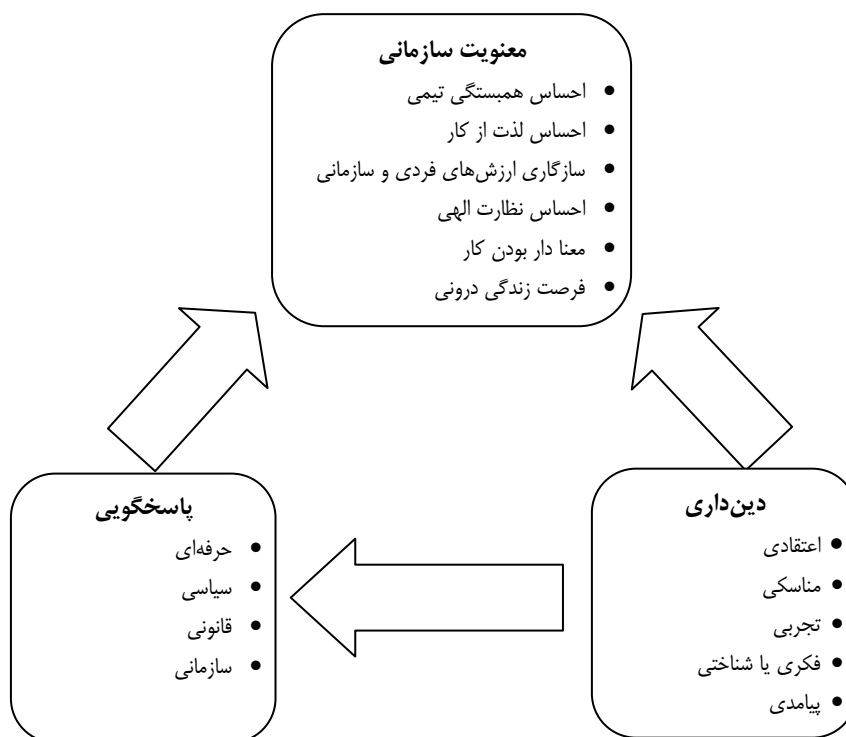
روشندل اربطانی و ابراهیم‌پور (۱۳۹۵) در «بررسی نقش دین‌داری در کاهش رفتارهای غیر مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه»؛ مورد مطالعه دانشگاه محقق اردبیلی، به این نتیجه دست یافتند که می‌توان از ظرفیت دین‌داری در کاهش رفتارهای غیرمدنی استفاده کرد. چرایی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی به واسطه پاسخگویی سازمانی (مطالعه موردی مدیران مدارس شاهد شهر مشهد) پرداختند که بر اساس یافته‌های این پژوهش بین پاسخگویی سازمانی و بهره‌وری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری، بین فرهنگ سازمانی و پاسخگویی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی با میانجی‌گری پاسخگویی سازمانی مثبت و معنادار است. همچنین اجرای روش‌ها و الگوهای مربوط به پاسخگویی سازمانی در سازمان و ایجاد بسترهای مناسب به منظور تسهیم دانش در بین کارکنان با تجربه به کارکنان کم تجربه نیز می‌تواند به بهبود فرهنگ پاسخگویی بهتر منجر شود. شانکر (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رهبری رفتارهای معنوی با زیردستان به بررسی تجربی اثر معنویت فردی رهبر و معنویت سازمانی بر نحوه رفتار با زیردستان پرداخته شده است. بر اساس یافته‌های این پژوهش معنویت فردی رهبر بر رفتارهای معنوی با زیردستان اثر مستقیم و مثبت دارد؛ اما معنویت سازمانی تأثیر ی بر رفتارهای معنوی رهبر با زیردستان ندارد. الگوی به دست آمده در این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مستقیم معنویت در محیط کار بر رفتار معنوی رهبر با زیردستان است.

### الگوی مفهومی پژوهش

دین‌داری به عنوان بعد اصلی الگو، از دیدگاه گلاک که در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ میلادی در پی تلاش برای فهم و تبیین دین در آمریکا، انتخاب شده است که پس از آن در سال ۱۹۶۵ با همکاری استارک به شرح و بسط آن پرداخت. در نظر آنان تمام ادیان جهانی با وجود تفاوت‌هایی در اجزا اشتراکاتی در کلیت خود دارند که این حوزه‌ها را تحت عنوان ابعاد دین‌داری به پنج بعد کلی تقسیم کردند. این پنج بعد عبارت‌اند از: بعد اعتقادی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد فکری یا شناختی، بعد پیامدی. پاسخگویی به عنوان جزء دوم الگو بر اساس الگوی رمزک ودونیک انتخاب شده است و بر اساس دو محور منبع کنترل و شدت کنترل، چهار نوع پاسخگویی سازمانی (سلسله مراتبی)، قانونی، حرفه‌ای و سیاسی مشخص شده است. ابعاد معنویت سازمانی نیز برگرفته از الگوی میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) است که معنویت را در سه سطح فردی و گروهی و سازمانی بررسی کردند و دارای شش بعد: احساس همبستگی تیمی، سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی، احساس کمک به جامعه (معناداری)، احساس لذت از کار، احساس نظارت الهی و فرصت‌هایی برای زندگی درونی می‌شود (مقیمی و رمضان ۱۳۹۰). الگوی تجربی پژوهش بر اساس این سه رویکرد تعیین شده است.

برخی پژوهشگران بر این باورند که معنویت در محیط سازمان به رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود و بعضی دیگر معتقدند علاوه بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت (جوانمرد و پیریایی، ۱۳۹۳). در این پژوهش دین‌داری شامل چهار بعد اصلی اعتقادی، پیامدی، مناسکی و تجربی است که تأثیر آن بر پاسخگویی سنجیده شده است و معنویت سازمانی به عنوان متغیر واسطه‌ای شامل شش بعد احساس همبستگی گروهی، احساس لذت از کار، سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی، احساس نظارت الهی، معنادار بودن کار و فرصت زندگی درونی است و پاسخگویی نیز بدنه و پیکره اساسی نظریه‌های سازمانی است و به عنوان نیروی جاذب بین سیستم‌های اجتماعی عمل می‌کند (Hall, 2004). پاسخگویی یک ساختار چند سطحی است که در کل اجتماع و درون سازمان‌های آن وجود دارد. تصورناپذیر است سازمانی وجود داشته باشد که بتواند بدون پاسخگویی عمل کند، بنابراین سازمان‌ها سازوکارهای پاسخگویی را به منظور شکل‌دهی و کنترل رفتار کارکنان خود به کار می‌گیرند (Hall & Ferris, 2011). پاسخگویی با حکمرانی خوب و دموکراسی رابطه‌ای تنگاتنگ دارد و اصولاً در نظام دموکراتیک می‌توان انتظار تحقق شروط پاسخگویی را داشت. دو شرطی که پاسخگویی بدون آن‌ها ممکن نخواهد بود عبارت است از اینکه: رهبر، خود را جدا از تصمیماتش نپندارد و نتیجه آن را بپذیرد و دیگر اینکه حق و اختیار مجازات را به ذی‌نفعانی بدهد که نفعشان به خطر

افتاده است (جلالی و ازتر، ۱۳۹۵). در این پژوهش پاسخگویی شامل: چهار بعد اصلی، سازمانی، قانونی، حرفه‌ای و سیاسی است که به عنوان متغیر وابسته، تأثیر دین‌داری و معنویت سازمانی بر آن تحلیل شده است.



شکل ۱. الگوی تجربی پژوهش  
منبع: رمزک و دوبنیک (مقیمی، ۱۳۹۰)

### فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اصلی:** تأثیر دین‌داری و معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل معنادار است.

### فرضیه‌های فرعی

۱. تأثیر دین‌داری بر پاسخگویی کارکنان معنادار است.
۲. تأثیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان معنادار است.
۳. معنویت سازمانی در رابطه میان دین‌داری و پاسخگویی نقش واسطه‌ای دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، توصیفی پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان استانداری اردبیل به تعداد ۲۳۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان از بین آن‌ها ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند و با توجه به اینکه تمرکز مطالعه بر مجموعه استانداری در مرکز استان بود از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. به این منظور از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای سنجش متغیر پاسخگویی از پرسشنامه استاندارد رمزک (۲۰۰۵) شامل چهار بعد سازمانی، حرفه‌ای، سیاسی و قانونی و برای سنجش متغیر دین‌داری از پرسشنامه استاندارد گلاک و استارک (۱۹۶۵) که شامل چهار بعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی است بهره گرفته شده است. برای سنجش متغیر معنویت سازمانی نیز از پرسشنامه استاندارد معنویت میلین (۲۰۰۳) که شامل پنج بعد معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمانی، احساس نظارت الهی و فرصت‌هایی برای زندگی درونی است استفاده شد. تعداد کل پرسش‌ها ۵۲ مورد است. برای تعیین پایایی ۲۵ پرسشنامه به صورت تصادفی در بین کارکنان توزیع و پایایی پرسشنامه ۸۷ درصد تعیین شد سپس تعداد ۱۴۰ پرسشنامه بین نمونه‌ها توزیع شد.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

**یافته‌های توصیفی:** نمونه آماری پژوهش حاضر ۱۴۰ نفر از کارکنان استانداری است. ۱۰۱ نفر مرد و ۳۹ نفر زن جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. تمامی این افراد متأهل هستند. بیشترین رده سنی افراد ۳۶ - ۴۵ سال است (۸۱ درصد) بقیه به ترتیب ۳۱ درصد افراد در رده سنی ۴۶ - ۵۴ سال و ۲۳ درصد افراد در رده سنی ۲۵ - ۳۵ سال و ۵ درصد نیز بالای ۵۵ سال هستند.

## یافته‌های استنباطی پژوهش

**فرضیه اصلی:** تأثیر دین‌داری و معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل معنادار است.

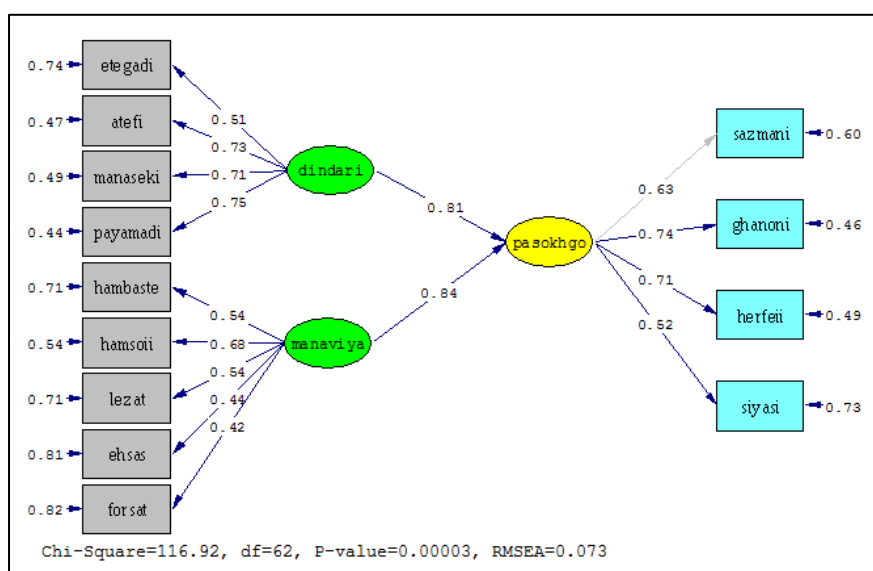
همان‌طور که در شکل ۲ و شکل ۳ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر اثر متغیر دین‌داری بر پاسخگویی معادل ۸۱ درصد محاسبه شده است. همچنین، برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۲۶۰ تخمین زده شده است؛ و ضریب مسیر اثر متغیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی با مقدار  $t$ ، ۲۶۴، ۸۴ درصد محاسبه شده است.

بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معناداری و

مثبت بودن این ضریب می‌توان گفت تأثیر دین‌داری و معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل معنادار است. بر اساس این یافته، رابطه بین دو متغیر دین‌داری و معنویت سازمانی با متغیر پاسخگویی کارکنان مثبت و معنادار و فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می‌شود.

جدول ۱. نتایج برازش الگو

نتیجه	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	شاخص‌ها	
نسبت‌خ‌ی دو به درجه آزادی	۱/۸۸	$k^2/df < 3$	$k^2/df < 3$	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	۰/۰۷	کمتر از ۰/۹	RMSEA	برازش مناسب
شاخص برازندگی	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	GFI	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	۰/۸۶	بالاتر از ۰/۹	AGFI	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	CFI	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	NFI	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	NNFI	برازش مناسب



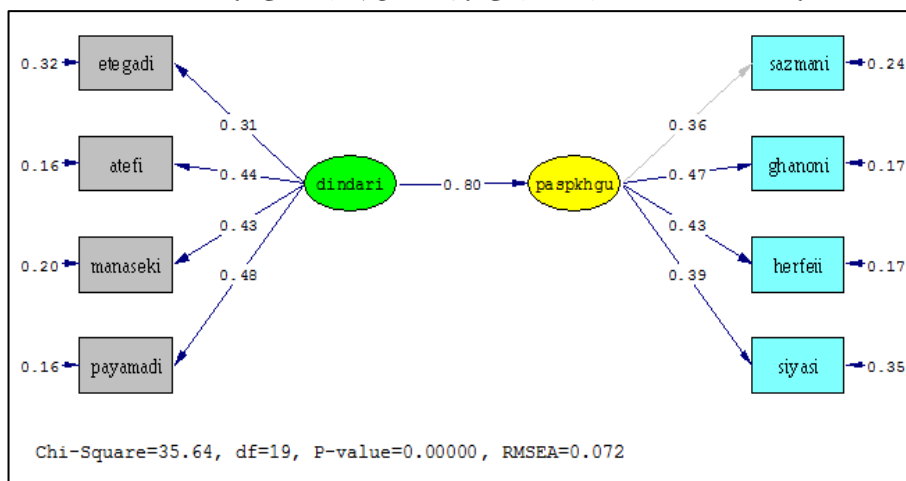
شکل ۲. مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه اصلی پژوهش



با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خوبی دو در همه الگوهای اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خوبی دو به درجه آزادی در همه الگوهای اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب الگوهای مفهومی است.

مقدار شاخص RMSEA در همه الگوهای اندازه‌گیری در دامنه پذیرفته شده قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای پذیرفته شده در الگوهای اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI و PGFI در همه الگوهای اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج الگوهای اندازه‌گیری می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و پذیرفته شده دارند.

**فرضیه فرعی اول:** تأثیر دین‌داری بر پاسخگویی کارکنان استناداری اردبیل معنادار است. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر اثر متغیر دین‌داری بر پاسخگویی معادل ۸۰ درصد محاسبه شده است. همچنین، برای این پارامتر مقدار  $t = 2.59$  تخمین زده شده است. بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معناداری و مثبت بودن این ضریب می‌توان گفت تأثیر دین‌داری بر پاسخگویی کارکنان استناداری اردبیل معنادار است. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر دین‌داری با متغیر پاسخگویی کارکنان رابطه مثبت و معناداری است. لذا فرضیه فرعی اول تحقیق پذیرفته می‌شود.



شکل ۳. مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه فرعی اول پژوهش

جدول ۲. نتایج برازش الگو

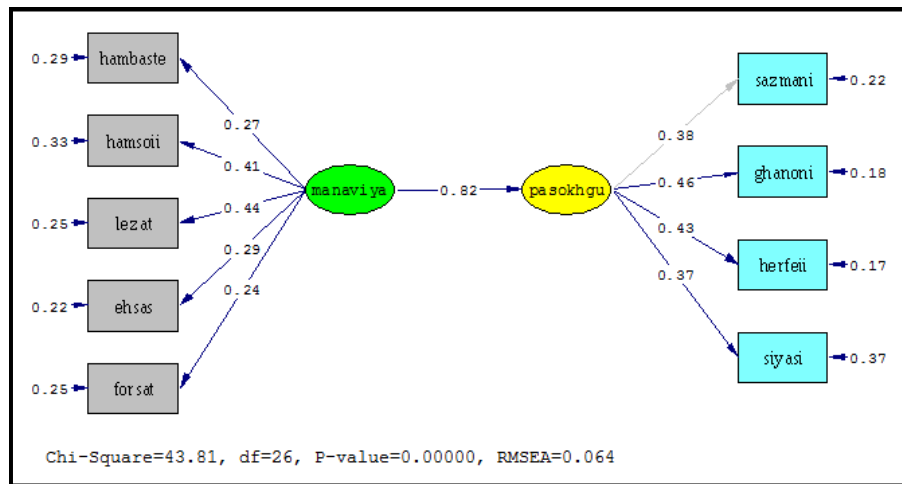
نتیجه	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	شاخص‌ها	
برازش مناسب	۱/۸۷	$k^2/df < 3$	$k^2/df < 3$	نسبت خی‌دو به درجه آزادی
برازش مناسب	۰/۰۷	کمتر از ۰/۹	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات
برازش مناسب	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	GFI	شاخص برازندگی
برازش مناسب	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته
برازش مناسب	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	CFI	شاخص برازش تطبیقی
برازش مناسب	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	NFI	شاخص برازش هنجار شده
برازش مناسب	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	NNFI	شاخص نرم برازندگی

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خی‌دو در همه الگوهای اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خی‌دو به درجه آزادی در همه الگوهای اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب الگوهای مفهومی است.

مقدار شاخص RMSEA در همه الگوهای اندازه‌گیری در دامنه پذیرفته‌شده قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای پذیرفته‌شده در الگوهای اندازه‌گیری ابزارهاست. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI و PGFI در همه الگوهای اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج الگوهای اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و پذیرفته‌شده دارند.

**فرضیه فرعی دوم:** تأثیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل معنادار است.

همان‌طور که در شکل ۴ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر اثر متغیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی معادل ۸۲ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۲.۶۲ تخمین زده شده است. بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معناداری مثبت بودن این ضریب می‌توان گفت تأثیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل معنادار است. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر معنویت سازمانی با متغیر پاسخگویی کارکنان مثبت و معنادار است. از همین‌رو، فرضیه فرعی دوم پژوهش پذیرفته می‌شود.



شکل ۴. مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه فرعی دوم پژوهش

جدول ۳. نتایج برازش الگو

نتیجه	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	شاخص‌ها	
نسبت خی دو به درجه آزادی	۱/۶۸	$k^2/df < 3$	$k^2/df < 3$	نسبت خی دو به درجه آزادی
ریشه میانگین مجذورات	۰/۰۶	کمتر از ۰/۹	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات
شاخص برازندگی	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	GFI	شاخص برازندگی
شاخص برازندگی تعدیل یافته	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	CFI	شاخص برازش تطبیقی
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NFI	شاخص برازش هنجار شده
شاخص نرم برازندگی	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	NNFI	شاخص نرم برازندگی

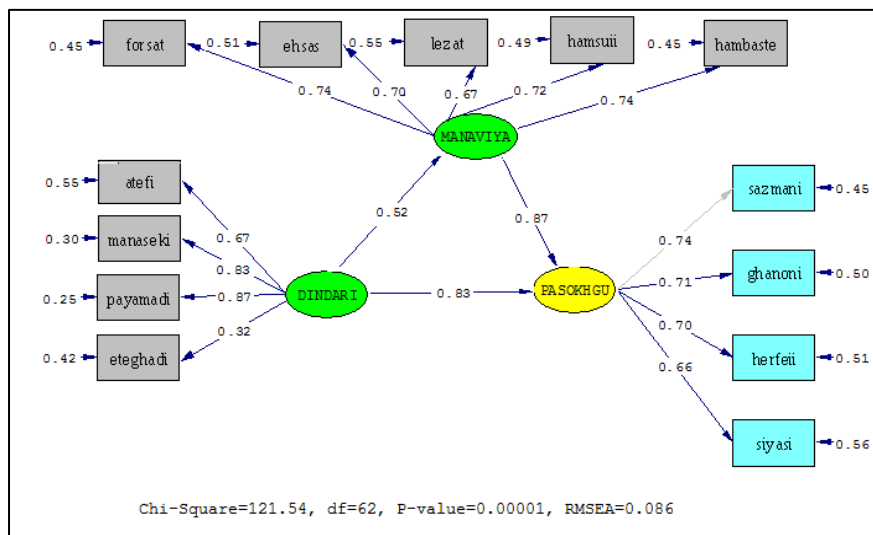
با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خی دو در همه الگوهای اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت خی دو به درجه آزادی در همه الگوهای اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب الگوهای مفهومی است.

مقدار شاخص RMSEA در همه الگوهای اندازه‌گیری در دامنه پذیرفته شده قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای پذیرفته شده در الگوهای اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های

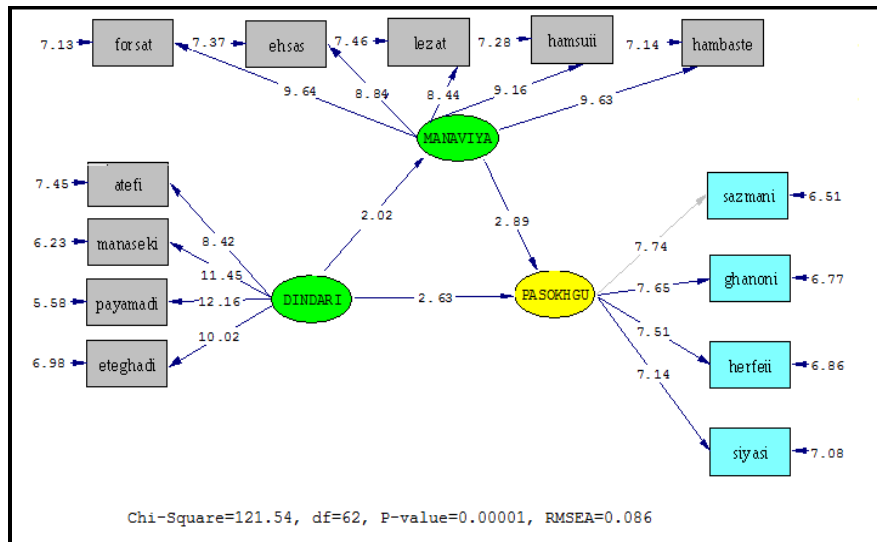
GFI, CFI, PGFI و AGFI در همه الگوهای اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری است. بنابراین با توجه به نتایج الگوهای اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و پذیرفته‌شده دارند.

**فرضیه فرعی سوم:** معنویت سازمانی در رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی نقش واسطه‌ای دارد.

همان‌طور که در شکل ۵ و شکل ۶ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر اثر متغیر دین‌داری بر پاسخگویی معادل ۸۳ درصد محاسبه شده است. همچنین، برای این پارامتر مقدار  $t$ ، ۲۶۳ تخمین زده شده است؛ و ضریب مسیر اثر واسطه‌ای متغیر معنویت سازمانی بر پاسخگویی با مقدار  $t$ ، ۲۸۹، ۸۷ درصد محاسبه شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر دین‌داری و پاسخگویی توسط متغیر معنویت سازمانی تشدید می‌شود و اگر معنویت سازمانی افزایش یابد این اثر قوی‌تر و اگر معنویت سازمانی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد. این موضوع بر اساس معنادار بودن و هم‌جهت بودن اثر تعدیلی معنویت سازمانی قابل استنباط است. بنابراین، فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود.



شکل ۵. مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه سوم پژوهش



شکل ۶. مقدار t برای بررسی معناداری ضرایب فرضیه سوم پژوهش

همان‌طور که در شکل ۵ نشان داده شده است، نتایج به دست آمده نشان داد که بین سازه‌های پژوهش تمامی روابط برقرار است. همچنین مقدار شاخص‌های برازش در جدول ۴ آمده است که نشان‌دهنده برازش مناسب الگوست.

جدول ۴. نتایج برازش الگو

نتیجه	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	شاخص‌ها	
نسبت‌خ‌ی‌دو به درجه آزادی	۱/۹۶	$k^2/df < 3$	$k^2/df < 3$	نسبت‌خ‌ی‌دو به درجه آزادی
ریشه میانگین مجذورات	۰/۰۸	کمتر از ۰/۹	RMSEA	ریشه میانگین مجذورات
شاخص برازندگی	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	GFI	شاخص برازندگی
شاخص برازندگی تعدیل‌یافته	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	AGFI	شاخص برازندگی تعدیل‌یافته
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	CFI	شاخص برازش تطبیقی
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NFI	شاخص برازش هنجار شده
شاخص نرم برازندگی	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	NNFI	شاخص نرم برازندگی

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در الگوهای اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار خ‌ی‌دو در همه الگوهای اندازه‌گیری در سطح خطای ۵

درصد معنادار است. همچنین، نسبت  $\chi^2$  دو به درجه آزادی در همه الگوهای اندازه‌گیری با توجه به ملاک مد نظر، بیانگر برازش مناسب الگوهای مفهومی است.

مقدار شاخص RMSEA در همه الگوهای اندازه‌گیری در دامنه پذیرفته‌شده قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای پذیرفته‌شده در الگوهای اندازه‌گیری ابزارهاست. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI و PGFI در همه الگوهای اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب الگوهای اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج الگوهای اندازه‌گیری می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش، برازش مناسب و پذیرفته شده دارند.

### نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر دین‌داری و معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل بود. با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، دین‌داری و معنویت سازمانی بر پاسخگویی تأثیر مثبت داشته و با افزایش میزان دین‌داری و معنویت سازمانی در بین کارکنان میزان پاسخگویی کارکنان استانداری نیز افزایش خواهد یافت. لمان (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی مشابه با عنوان «حسابداری، حسابداری و دین» به بررسی مشکلات و مسائل اخلاقی در حسابداری و تأثیر دین در رفع این مشکل اخلاقی (پاسخگویی و حسابداری) پرداخته است. بر اساس یافته‌های پژوهش لمان هرگاه ارزش‌های مذهبی نادیده گرفته شود، فراموشی اخلاقی ایجاد می‌شود و مشکلات اخلاقی ظهور می‌کند. همچنین، محمد پناه و نصری (۱۳۹۳) در «معنویت سازمانی و راهکارهای تعالی آن» با تأکید بر آموزه‌های دینی به این نتیجه دست یافتند که باورهای دینی به عنوان شاخصه اصلی تعالی معنوی، می‌توانند فرد را به سوی کمال و تعالی و در نتیجه سلامت معنوی و روانی سازمانی هدایت کنند و در نهایت، تعالی معنوی کارکنان می‌تواند در ابعاد سلامت فردی و اجتماعی آنان تأثیر بسزایی داشته باشد.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر حاکی از تأثیر گذاری مثبت معنویت سازمانی بر پاسخگویی کارکنان استانداری اردبیل است. کامفیروزی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان‌ها» مبتنی بر نظریات شهید مطهری به این نتیجه دست یافته‌اند که معنویت سازمانی بر ابعاد مختلف پنج‌گانه ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های رفتاری، ویژگی‌های فکری و ادراکی و ویژگی‌های فرافردی تأثیرگذار است و از نگاه شهید مطهری یکی از ویژگی‌های اخلاقی تأثیر پذیر از معنویت سازمانی مسئولیت‌پذیری است؛ و با توجه به همراه بودن مسئولیت‌پذیری با پاسخگویی می‌توان بیان کرد

که بر اساس یافته‌های این پژوهش و پژوهش حاضر، معنویت سازمانی پاسخگویی کارکنان را افزایش می‌دهد. نگاه اخلاقی به پاسخگویی باعث خواهد شد که نسبت به چالش‌های محیط پیرامونمان حساس شویم و برداشت ما از تغییرات محیط معنادار شود. می‌توان ادعا کرد که تمام تلاش صاحب‌نظران آن است که مفهوم و فرایند پاسخگویی به عنوان یک فرهنگ در سازمان‌ها و حتی جامعه جاری و نهادینه شود. در استاندارد AA11000 بر حساب‌پس‌دهی و گزارش‌دهی عملکرد اجتماعی و اخلاقی سازمان‌ها تاکید می‌شود و یک فرایند تضمین و تعهد را در برابر ذی‌نفعان فراهم می‌آورد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معنویت سازمانی در رابطه بین دین‌داری و پاسخگویی نقش مؤثر و مثبتی دارد و با لحاظ تأثیر واسطه‌ای آن بر رابطه بین این دو، موجب افزایش تأثیر دین‌داری بر پاسخگویی می‌شود. این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نقوی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد به طوری که آن‌ها در پژوهش خود با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی با رویکرد اسلامی، به بررسی ده عامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر از معنویت سازمانی پرداختند. دو عامل از این ده عامل عبارت‌اند از: ایمان (اعتقاد به یک دین و عمل به دستورات آن - دین‌داری) که بسیاری از ابعاد این مؤلفه همچون اختصاص زمانی برای عبادت و تلاوت قرآن و... جزء ابعاد مؤلفه دین‌داری در پژوهش حاضر است و عامل مؤثر دیگر، عامل اجتماعی است که پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری از جمله ابعاد این عامل است.

بر اساس یافته‌های این پژوهش مبنی بر ارتباط مستقیم میان معنویت سازمانی و دین‌داری و پاسخگویی پیشنهاد می‌شود از طریق افزایش معنویت در بین کارکنان، تأثیر دین‌داری بر پاسخگویی تقویت و کارکنان در جهت پاسخگویی بیشتر ترغیب شوند زیرا معنویت سازمانی به عنوان حلقه واسطه و تقویت‌کننده این رابطه بوده و سازمان استناداری می‌تواند از این ارتباط استفاده نماید. پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز داشته که می‌توان به همکاری ضعیف کارکنان استناداری در تکمیل پرسشنامه و وجود ترس و نگرانی کارکنان از فاش شدن اطلاعات اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در دستگاه‌های حاکمیتی دیگر به صورت تطبیقی به کار گرفته شود.

## مآخذ

احمدی، کیومرث، الوانی، سیدمهدی، معمارزاده، غلامرضا (۱۳۹۰). سیر تکوینی پاسخگویی اجتماعی سازمانی و ارائه الگو و بسط مفهومی آن در سازمان‌های ایران. فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد سنندج، سال ۶، شماره ۱۸، ۹۷-۱۱۶.

- پژوهنده، محمدحسین (۱۳۹۰). دین‌داری مطلوب در رویکرد به معنویت، پژوهش‌های اجتماعی/اسلامی. سال ۱۷، شماره ۳، ۱۶۰-۱۲۱.
- جلالی، محمد، اثر، زهرا (۱۳۹۵). پاسخگویی دولت: جایگاه ارکان و پیش‌شرط‌ها، مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی. سال ۲۰، شماره ۱، ۴۴-۲۱.
- چرابین، مسلم، علمی، علی، دل‌خوش، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی به واسطه پاسخگویی سازمانی مطالعه موردی مدیران مدارس شاهد کلیه مقاطع شهر مشهد. نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی.
- خسروانیان، حمیدرضا، شفیعی رودپشتی، مهناز، توکلی، میثم (۱۳۹۲). بررسی رابطه دین‌داری و عمل به باورهای دینی با رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان یزد. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت/اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، ۱۴۶-۱۲۷.
- رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸). معنویت‌گرایی در قرآن (مبانی مؤلفه‌ها و کارکردهای معنویت قرآنی). مجله پژوهش‌های اعتقادی/کلامی، سال ۴، شماره ۱۴، ۳۲-۱۵.
- روشندل اربطانی، طاهر، ابراهیم پور، حبیب (۱۳۹۵). بررسی نقش دین‌داری در کاهش رفتارهای غیرمدنی سازمانی کارکنان دانشگاه: مورد مطالعه دانشگاه محقق اردبیلی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۶، شماره ۱، ۱۶-۳.
- صانعی، مهدی و حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۱). راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۷، شماره ۲، ۳۵-۴۴.
- عبدی مقدم، نفیسه، بهرام‌زاده، حسینعلی، میرزایی، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین حس لذت بردن از کار با هوش عاطفی و وجدان کاری مدیران در مدارس شهرستان جاجرم. ششمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- کامفیروزی، محمدحسن، بنیادی نائینی، علی، مهری، رضا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر معنویت بر ابعاد مختلف فردی در سازمان‌های مبتنی بر نظریات شهید مطهری. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، ۸۱-۶۷.
- محمدپناه، امیرحسین، نصری، لادن (۱۳۹۳). معنویت‌شناسی سازمانی و راهکارهای تعالی آن با تأکید بر آموزه‌های دینی. بصیرت و تربیت اسلامی، سال ۱۱، شماره ۲۸، ۶۹-۵۱.
- مقیمی محمد و رمضان، مجید (۱۳۹۰). مدیریت صنعتی، مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات راه‌دانش.



منوریان، عباس (۱۳۸۸). *اخلاق کار و ارزش‌های سازمانی*. تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ اول.

نادی، محمدعلی، گل‌پور، محسن (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار، *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ۶، شماره ۲، ۲۱-۱۳.

نقوی، سیدعلی، اسعدی، میرمحمد، میرغفوری، سیدحبیب‌الله (۱۳۹۳). بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر معنویت سازمانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد: رویکرد اسلامی، *فصلنامه اخلاقی پزشکی*، سال ۸، شماره ۳۰، ۱۸۲-۱۵۵.

Ayranci, E. & Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish Managers, *International Journal of Business and Management*. 6(4), 136-149.

Bovens, M. (2010). Two concepts of accountability: Accountability as a virtue & as a mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946-967.

Lehman, G. (2004) Accounting, Accountability, and Religion: Charles Taylor's Catholic Modernity and the Malaise of a Disenchanted World, *Accounting and the Public Interest*: December 2004, 4(1), 43-61.

Hall, A., Blass, F., Ferris, G., & Massengale, R. (2004). Leader reputation and accountability in organization: Implications for dysfunctional leader behaviour. *The Leadership Quarterly*. 15(1), 515-536.

Hall, A. & Ferris, G. (2011). Accountability and extrarolebehavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*; 23(2), 131-144.

Javanmard, H., Nami, A., & Haraghi, M. (2014). Survey the relationship between job satisfaction and workplace spirituality. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(2527), 1-8.

Jensen, L. (2001). *Image of Accountability in Danish Public Sector Reform*. Access at: [http://www.inpoma.net/search/poppers/sydney/lotte\\_jensen.html](http://www.inpoma.net/search/poppers/sydney/lotte_jensen.html) (2017/06/16).

Long, B. S., & Helms Mills, J. (2010). Workplace spirituality, contested meaning, and the culture of organization: A critical sensemaking account. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 325-341.

Perkiss, S., & Tweedie, D. (2017). Social accounting into action: Religion as 'moral source'. *Social and Environmental Accountability Journal*, 37(3), 174-189.

Romzek B. S. & Dubnick, M. J. (2010). Accountability, in: J.M. shafrits(ed.). *International Encyclopedia of Public Policy and Administration*, vol.1, NewYork: Routledge.

Pawar, B. S. (2014). Leadership spiritual behaviors toward subordinates: An empirical examination of the effects of a leader's individual spirituality and organizational spirituality. *Journal of Business Ethics*, 122(3), 439-452.