

بررسی تأثیر معنویت بر مسئولیت اجتماعی در مراکز آموزش عالی شهر ایلام

محمد تابان*

چکیده

مسئولیت اجتماعی سازمان، چارچوبی اخلاقی است که در آن افراد یا سازمان‌ها برای انجام وظیفه مدنی خود و اقداماتی که به نفع کل جامعه است، مسئول هستند. هدف این تحقیق، "بررسی تأثیر معنویت بر مسئولیت اجتماعی در مراکز آموزش عالی شهر ایلام" می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت روش نیز توصیفی - همبستگی می‌باشد. همچنین از لحاظ گردآوری داده‌ها نیز یک تحقیق پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام می‌باشد که تعداد آن‌ها ۵۷۰ نفر هستند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۲۶ نفر برای نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد معنویت مافلی و جولیان (۲۰۲۱) و پرسشنامه محقق ساخته مسئولیت اجتماعی بوده که روایی همگرایی و پایایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی تأیید محاسبه شده و همچنین به تأیید اساتید متخصص رسیده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است که نشانگر تأیید پایایی پرسشنامه مورد نظر می‌باشد. نتایج پژوهش که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸/۵۳ و در سطح اطمینان ۹۵٪ تحلیل شد، نشان دادند که معنویت بر مسئولیت اجتماعی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین معنویت بر ابعاد مسئولیت اجتماعی یعنی اقتصادی، ملی، قانونی و اخلاقی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژگان: معنویت، مسئولیت اجتماعی، آموزش عالی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۶

* دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، رایانامه نویسنده مسئول

M.taban@ilam.ac.ir

مقدمه

قلمرو مدیریت و سازمان، چه به لحاظ نظری و چه به لحاظ عملی، اخیراً تحت تأثیر نیرویی قدرتمند تحت عنوان معنویت قرار گرفته که اگر به درستی اداره و هدایت شود، به نظر می‌رسد ظرفیت لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین تشریک مساعی، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای بروز انسانیت ما معیار را دارا باشد (Irbal & Ahmad, 2020). یکی از تأثیرات اعتقاد به امور معنوی که امروزه اهمیت آن در عرصه‌ی سازمانها بیش از پیش است مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۱ سازمان‌هاست (Zakaria et al., 2022).

از زمانی که ارتباط بین نقش‌های اجتماعی، سیاسی، محیطی، اقتصادی در تجارت رو به افزایش گذاشته است، سازمان‌ها با پویایی‌های جدیدی مواجه شده‌اند. چالشی که سازمان‌ها با آن روبرو هستند این است که آن‌ها باید هم‌زمان به افزایش سودآوری و پاسخ‌گویی به انتظارات اجتماعی جدید و سپس مدیریت هم‌زمان این دو پیامد به ظاهر متناقض که نیازمند توسعه استراتژی‌های کاربردی است و اثرات مثبتی هم بر جامعه و هم بر سازمان دارد، دست یازند. پیاده‌سازی مسئولیت اجتماعی در سطح سازمان، از جمله سازوکارها و یا راهبردهای مؤثر در این خصوص است (یوسفی، ۱۳۹۹). در واقع امروزه سازمان‌ها علاوه بر انجام وظایف سنتی خود به انجام فعالیت‌های دیگری نیز مکلف شده‌اند که هدف این فعالیت‌ها، پاسخ‌گویی به انتظارات جامعه است و از آن به عنوان مسئولیت اجتماعی سازمان یاد می‌شود (حاتمی، ۱۴۰۰). در این دوران، مدیریت مؤثر، مدیریتی است که از محدوده اندیشه سازمان خود را رها ساخته و به جامعه و محیط‌های وسیع‌تری می‌اندیشد، چرا که نه سازمان‌ها می‌توانند خود را از جامعه جدا کنند و نه جامعه می‌تواند بدون سازمان‌ها تداوم یابد (هوشنگی فر، ۱۴۰۰). به دلیل

¹ Social Responsibility

اهمیت موضوع در این مقاله هدف اصلی بررسی نقش معنویت بر مسئولیت‌پذیری سازمان‌ها پرداخته شده است. لذا سؤال اصلی این تحقیق بدین صورت است که؛ تأثیر معنویت بر مسئولیت اجتماعی در مراکز آموزش عالی چگونه است؟

۲. مبانی نظری

معنویت

کلمه معنویت از ریشه spiritus به معنی «روح و جان» گرفته شده است. برای برخی از افراد، معنویت در کار، نوعی اتصال دینی است، در حالی که برای دیگران این معنی را نمی‌دهد. رابینز می‌گوید معنویت در محل کار به معنای انجام سازماندهی شده شعائر مذهبی نبوده و به همین ترتیب در مورد خدا یا الهیات نیست (Bantha & Nayak, 2021).

معنویت اگرچه جنبه‌ای از دین بوده است، اما محقق دیگری می‌گوید: هم اینک به دین به عنوان یکی از راه‌های معنوی ممکن نگریسته می‌شود. زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جست و جوی معنوی آنان نیست، بلکه یکی از راه‌های جست و جوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است (Muflih & Juliana, 2021).

از نظرگاه تاریخی و تطبیقی فقط می‌توان از کثرت معنویت سخن گفت. معنویت‌های گوناگون و مکاتب معنوی بسیاری می‌توان یافت که تعبیر فرهنگی خاصی را از آرمان‌های دینی سنت‌های گوناگون نشان می‌دهند (Hunsaker & Ding, 2022). در واقع، تقریباً از نیمه دوم قرن نوزدهم در اروپا و در غرب به طور کلی اعم از اروپای باختر و آمریکا و کانادا بحثی تحت عنوان معنویت مطرح شد و گفته شد که همه نظام‌های اجتماعی در چیزی تحت عنوان معنویت مشترک هستند ولو اینکه به ادیان و مذاهب مختلف تعلق خاطر دارند. با این وجود، گرایش به معنویت را از لحاظ تاریخی می‌توان به مسیحیانی باز گرداند که میان مکاتب گوناگون معنویت، مانند

معنویت عرفای اسپانیا یا فلاندی، یا مثلاً ارتدکس روسی، تفاوت قائل شده‌اند (رستگار، ۱۳۸۵). نویسندگان از زوایایی مختلف به معنویت نگاه کرده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه داده‌اند به طوری که می‌توان گفت هیچ توافقی بر سر تعریف معنویت وجود ندارد (Sapra et al., 2022)؛ اما تعریفی که تقریباً جامع‌تر از بقیه تعاریف می‌باشد، معنویت را این گونه تعریف کرده است: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیک (ماوراءالطبیعه) که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌هاست و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان شدن کامل می‌باشد. معنویت، یکی از عناصر انسان بودن است به گونه‌ای که بازسازی و تعالی شخصیت معنوی آدمی، هدف اصلی همه رسولان الهی بوده است (Hassi et al., 2021). در قاموس مصلحان آسمانی برای علومی که بدون واسطه در خدمت این آرمان مقدس نباشند، کارکرد ابزاری تصویر شده است. هر پژوهش‌گر حقیقت‌جو با اندک کنکاشی در منابع اولیه اسلام، معنویت سالاری و اخلاق محوری را در تار و پود تعالی‌مان آشکارا نظاره خواهد کرد (استانستی و سالارزهی، ۱۳۹۲).

بسیاری از افراد فکر می‌کنند که معنویت همان مذهب است. هر چند بین دو واژه دین و معنویت رابطه نزدیک و عمیقی وجود دارد، اما بین آن‌ها تفاوت‌هایی نیز هست (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵). مذهب موجب پرورش و بارور نمودن معنویت می‌شود، اما معنویت تنها به یک مذهب خاص وابسته نیست (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶). از لحاظ تاریخی معنویت ریشه در مذهب دارد اما معنویت همان مذهب نیست. ریشه این تمایز حداقل به اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم باز می‌گردد (وطن خواه و همکاران، ۱۳۹۲) در سال‌های اخیر جایگاه معنویت در سازمان‌ها به طور فزاینده از سوی الف) مدیران ب) سرپرستان ج) کارکنان د) محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات با سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است؛ بنابراین می‌توان گفت که معنویت بر همه جنبه‌های زندگی شخصی و زندگی کاری تأثیر بسزایی دارد.

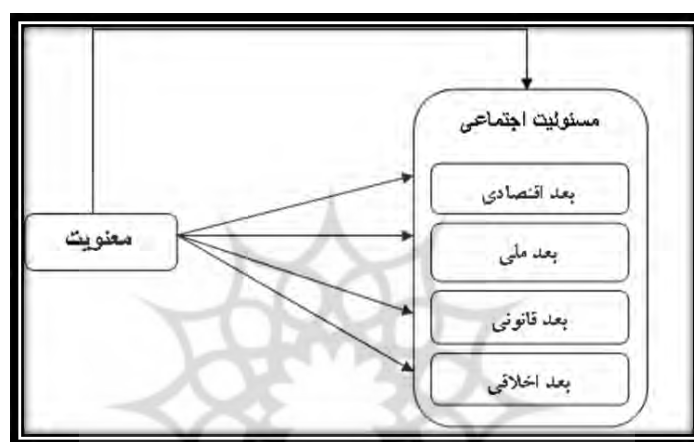
یکی از نموده‌های آن در مسئولیت اجتماعی پدیدار می‌شود (عابدی و رستگار، ۱۳۸۶).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

انسان موجودی اجتماعی است که از لحظه تولد تا آخر عمر در اجتماع به سر می‌برد و همواره در تعامل با انسان‌های دیگر است وی همواره باید بیاموزد که چگونه در جمع زندگی کند و نیازهای خود را ارضا نماید. این امر نیازمند یکسری مهارت‌های اجتماعی است که فرد طی فرایند یادگیری و جامعه‌پذیری آن‌ها را فرا می‌گیرد و یادگیری درست آن‌ها می‌تواند به شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی منجر شود (سهیلی، ۱۳۸۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی موضوع جدیدی نیست، اما به نظر می‌رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست‌اندرکاران به مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت‌هایی که مسئولیت اجتماعی برای اقتصاد، جامعه و محیط - زیست دارند تازه و جدید باشد. در مطالعات جدید نیز این امر اثبات شده است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به طور فزاینده‌ای از فرهنگ، اجتماع و اقتصاد حاکم بر جامعه حمایت می‌کند (ایزدپناه و نعیمی، ۱۳۹۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی که با نام‌هایی همچون: وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسئول و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (استانستی و سالارزهی، ۱۳۹۲). به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد؛ تعهد و تکلیف مدیریت به انجام کارهایی که حافظ و ارتقا دهنده رفاه جامعه و علایق سازمان باشد (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۳). مسئولیت‌پذیری اجتماعی فهرست طولانی، اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و انتظارات اختیاری که جامعه در یک نقطه معین از زمان از سازمان‌ها دارد (سهیلی، ۱۳۸۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تعهد داوطلبانه سازمان برای ایفای وظایف شفاف و غیرشفافی که انتظارات جامعه به طور قراردادی بر عهده آن نهاده شده است، تعریف می‌کنند (ایزدی و آقا محمدی، ۱۳۸۶).

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به اهمیت هر دو متغیر ذکر شده تاکنون مطالعه‌ای در زمینه رابطه این دو متغیر در سازمان‌ها صورت نگرفته است، بنابراین این مقاله به دنبال بررسی رابطه این دو می‌باشد. با توجه به بررسی ادبیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر می‌باشد:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (منبع: محقق ساخته بر اساس ادبیات تحقیق)

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

معنویت بر مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام تأثیرگذار است.

فرضیات فرعی

۱- معنویت بر بعد اقتصادی مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام تأثیرگذار است.

۲- معنویت بر بعد ملی مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام تأثیرگذار است.

۳- معنویت بر بعد قانونی مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام تأثیرگذار است.

۴- معنویت بر بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام تأثیرگذار است.

۳. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت روش نیز توصیفی - همبستگی می‌باشد. همچنین از لحاظ گردآوری داده‌ها نیز یک تحقیق پیمایشی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه دولتی شهر ایلام می‌باشد که مطابق با آمار منتشره از سوی معاونت پشتیبانی و توسعه منابع انسانی دانشگاه ایلام تعداد آن‌ها ۵۷۰ نفر هستند. نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۲۲۶ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که بدین منظور از پرسشنامه استاندارد معنویت و پرسشنامه محقق ساخته مسئولیت اجتماعی استفاده گردید. برای روایی و بومی‌سازی پرسشنامه‌ها علاوه بر تأیید توسط صاحب نظران مدیریت از تحلیل عاملی تأییدی نیز استفاده شده است. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردیده است که نتایج آن در قالب جدول شماره یک آمده است.

جدول (۱) نتایج آزمون اعتبار پرسشنامه تحقیق

عامل‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
معنویت	۱۱	۰/۹۲
بعد اقتصادی مسئولیت‌پذیری	۳	۰/۹۰
بعد ملی مسئولیت‌پذیری	۳	۰/۹۱
بعد قانونی مسئولیت‌پذیری	۳	۰/۸۹
بعد اخلاقی مسئولیت‌پذیری	۳	۰/۹۳
پایایی کل	۲۳	۰/۹۲

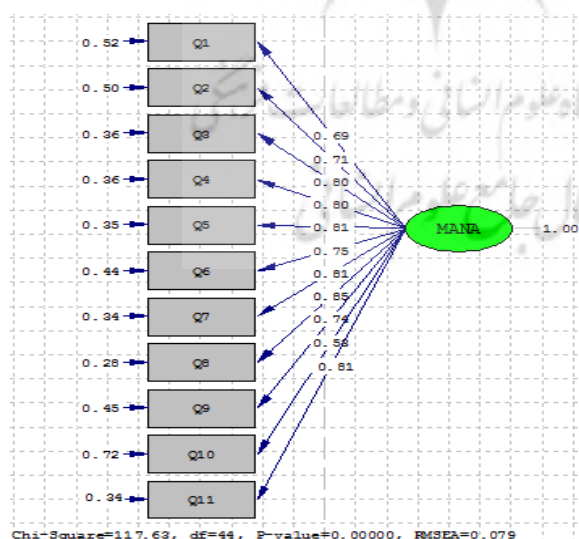
همه ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷۰ هستند پس پایایی بالای پرسشنامه‌های حاضر تأیید می‌شوند.

۴. یافته‌ها

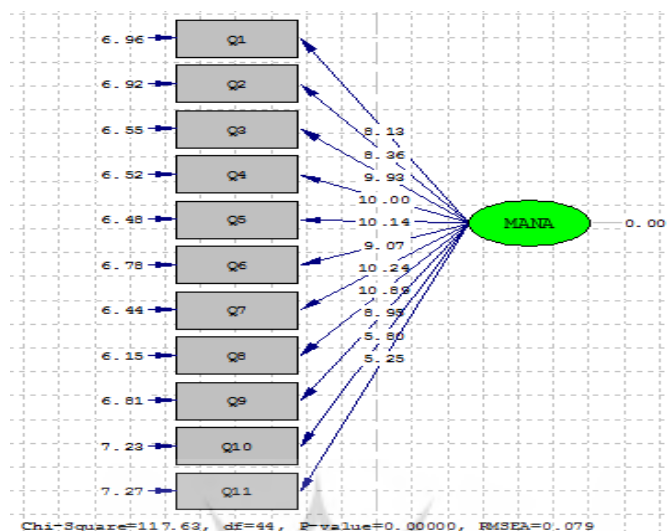
به منظور تعمیم نتایج و آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری در این تحقیق با نرم‌افزار LISREL 8.53 انجام می‌گیرد و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. فرضیه اصلی تحقیق در یک مدل و فرضیه‌های فرعی در مدلی جداگانه آزمون می‌گردد. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی تحقیق لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر برونزا (معنویت) و متغیر درونزا (مسئولیت پذیری) اطمینان حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این دو نوع متغیر به ترتیب آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأیید مرتبه اول و دوم صورت گرفته است.

تحلیل عاملی تأییدی متغیر معنویت

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲) تحلیل عاملی
تأییدی متغیر معنویت در
حالت تخمین استاندارد مدل
در حالت ضرایب معناداری



شکل ۳) تحلیل عاملی تأییدی متغیر معنویت در حالت ضرایب معناداری

بررسی روایی مدل

بررسی روایی همگرا: این نوع روایی بیانگر آن است که شاخص‌های یک سازه تا چه اندازه در نبین واریانس مشترک سهم دارند برای سنجش روایی همگرایی دو معیار باید به طور همزمان در نظر گرفته شود:

۱- بار عاملی: پیش شرط روایی همگرا این است که باید همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و در حالت ایده آل بزرگ‌تر از ۰/۷ باشند

۲- میانگین واریانس استخراج شده: میانگین واریانس استخراج شده، خلاصه‌ای از میزان نبین واریانس متغیرهای آشکار در یک متغیر مکنون است. واریانس استخراج شده در یک متغیر مکنون عبارت است از مجموع مربعات بارهای عاملی تقسیم بر تعداد آن‌ها که بیش

¹ Factor Loading

² Average Variance Extracted

شرط دوم روایی همگرا این است که میزان AVE ها بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند. با توجه به خروجی نرم‌افزار در حالت استاندارد (که در بالا به آن اشاره شد) و نتایج آن در جدول شماره دو می‌توان ملاحظه نمود که بارهای عاملی متغیر معنویت همگی بزرگ‌تر از ۰/۵ هستند. همچنین مقدار AVE نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ هستند پس می‌توان گفت که مدل فوق از روایی همگرا برخوردار می‌باشد.

بررسی پایایی سازه (C.R):

پایایی سازه معیاری است برای تعیین سازگاری درونی متغیرهای آشکار (پرسش‌ها). به این معنی که اگر عدد بزرگی برای آن محاسبه شود، یعنی تمام معیارها به طور سازگار و هم‌راستایی نشان دهنده موضوع واحدی هستند. این پایایی بر مبنای مربع مجموع بارهای عاملی یک سازه بیان می‌گردد. مقدار پایایی ترکیبی بر اساس یک قاعده سرانگشتی باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد تا بتوان ادعا کرد سازگاری درونی وجود دارد (مقدار C.R برابر مربع مجموع بارهای عاملی تقسیم بر مربع مجموع بارهای عاملی به علاوه مربع مجموع خطاها).

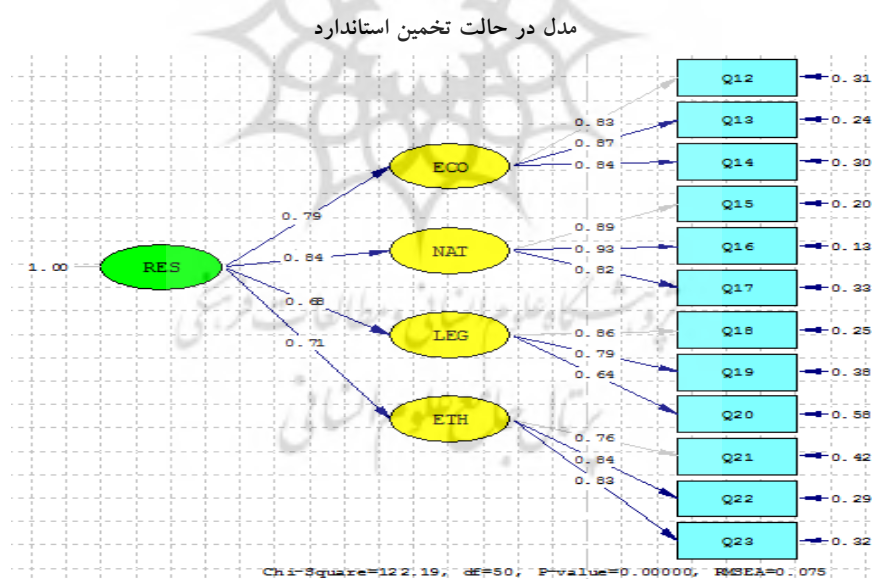
جدول (۲) پایایی سازه

متغیر	سؤالات	بار عاملی	AVE	C.R	Alpha
معنویت	Q1	۰/۶۹	۰/۵۸	۰/۷۶	۰/۹۲۲
	Q2	۰/۷۱			
	Q3	۰/۸۰			
	Q4	۰/۸۰			
	Q5	۰/۸۱			
	Q6	۰/۷۵			
	Q7	۰/۸۱			
	Q8	۰/۸۵			
	Q9	۰/۷۴			
	Q10	۰/۵۸			
	Q11	۰/۸۱			

مطابق جدول شماره سه چون همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵۰ هستند و نیز مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵۰ هست پس روایی همگرا وجود دارد همچنین با توجه به اینکه مقدار C.R برابر ۰/۷۶ است پس پرسش‌های متغیر معنویت دارای سازگاری درونی می‌باشد.

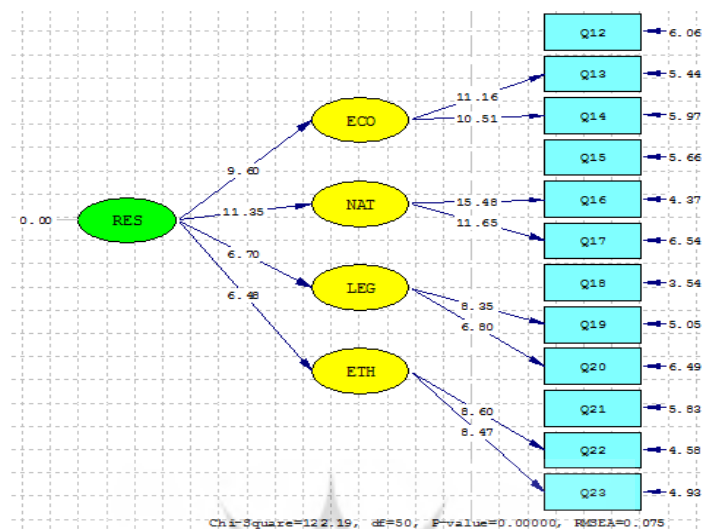
تحلیل عاملی تأییدی متغیر مسئولیت اجتماعی

متغیر مسئولیت اجتماعی چون دارای بعد می‌باشد از نوع متغیرهای دو مرحله‌ای می‌باشد پس دو تحلیل عاملی تأییدی دارد. در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول از پرسش‌ها به ابعاد می‌رسیم و در مرتبه دوم از ابعاد به متغیر اصلی می‌رسیم. (با توجه به محدودیت در حجم مقاله فقط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم آورده شده است).



شکل ۴) تحلیل عاملی تأییدی متغیر معنویت در حالت تخمین استاندارد مدل در حالت

ضرایب معناداری



شکل ۵) تحلیل عاملی تأییدی متغیر معنویت در حالت ضرایب معناداری

بررسی روایی مدل

نتایج تحلیل عاملی تأییدی، روایی و پایایی مدل تحلیل عاملی تأییدی مسئولیت اجتماعی در قالب جدول زیر آمده است.

جدول ۳) نتایج تحلیل عاملی متغیر مسئولیت اجتماعی

ابعد	سؤالات	بار عاملی	AVE	C.R	Alpha
اقتصادی	Q12	۰/۸۳	۰/۷۲	۰/۹۰	۰/۹۰
	Q13	۰/۸۷			
	Q14	۰/۸۴			
ملی	Q15	۰/۸۹	۰/۷۸	۰/۹۴	۰/۹۱
	Q16	۰/۹۳			
	Q17	۰/۸۲			
قانونی	Q18	۰/۸۶	۰/۵۹	۰/۷۸	۰/۸۹
	Q19	۰/۷۹			
	Q120	۰/۶۴			

اخلاقی	Q21	۰/۷۶	۰/۶۶	۰/۸۵	۰/۹۳
	Q22	۰/۸۴			
	Q23	۰/۸۳			

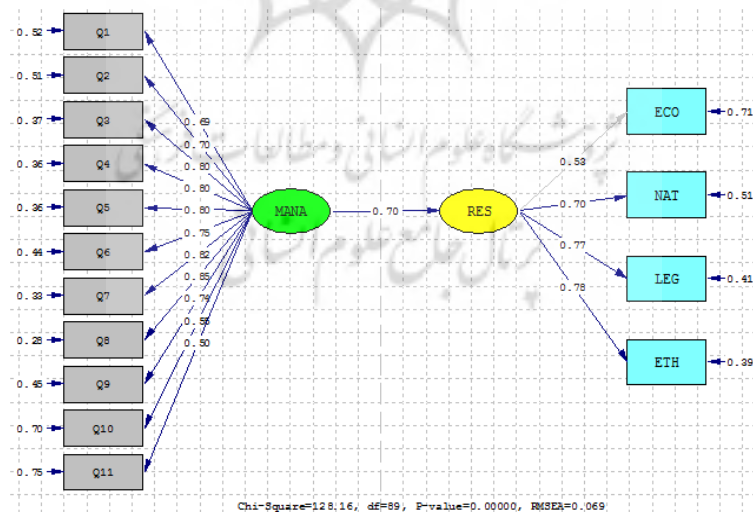
مطابق جدول شماره سه چون همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵۰ هستند و نیز مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵۰ هست پس روایی همگرا وجود دارد همچنین با توجه به اینکه مقدار C.R برابر ۰/۷۰ است پس پرسش‌های متغیر مسئولیت پذیری دارای سازگاری درونی می‌باشند.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت به دنبال تأیید فرضیات تحقیق هستیم. دو مدل ارائه می‌شود، یکی مدل فرضیه اصلی تحقیق و دیگری مدل فرضیات فرعی تحقیق که در ادامه به طور مفصل توضیح داده شده‌اند.

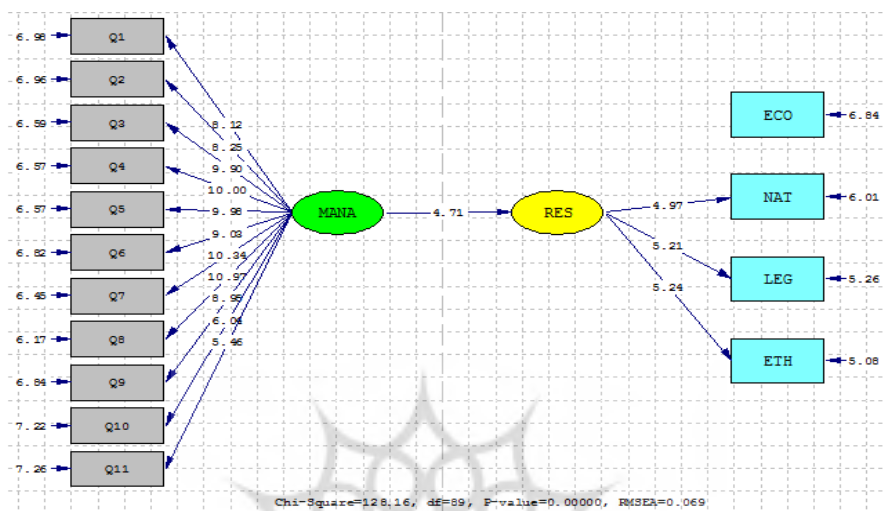
مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۶) مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

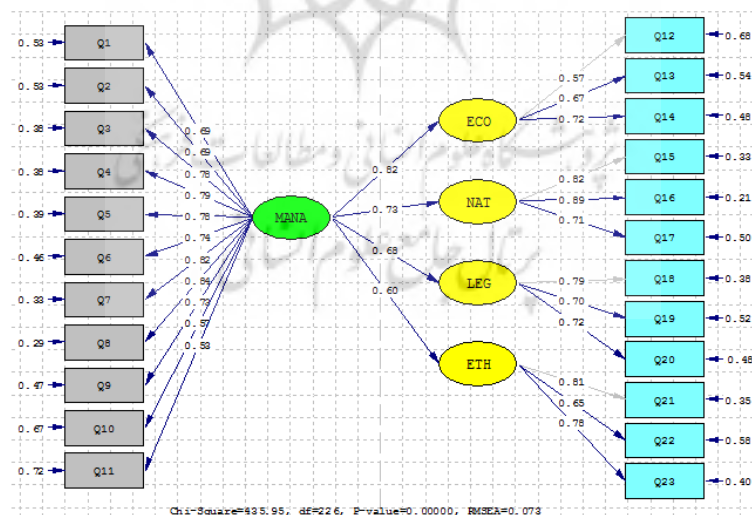
مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۷) مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

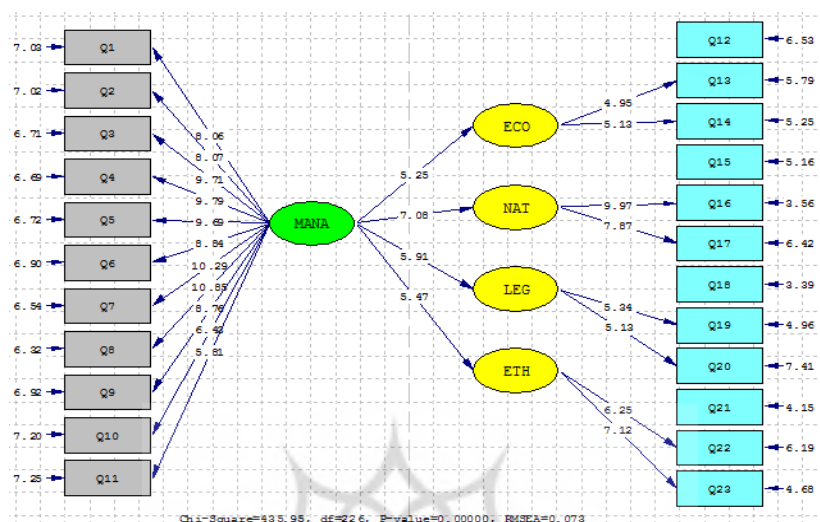
مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۸) مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل ۹) مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت ضرایب معناداری

بررسی فرضیات تحقیق و برازش مدل‌ها

جدول شماره شاخص‌های برازش مدل از قبیل کای دو، GFI، RMSEA و ... را نشان می‌دهد. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳، RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ و نیز GFI و AGFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتیکه ارزش t، از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچک‌تر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار خواهد بود.

جدول ۴) نتایج اجرای مدل ساختاری میان متغیرهای مدل مفهومی تحقیق

نتیجه فرضیه	عدد معنی داری	میزان اثر	روابط	AGFI	GFI	RMSEA	فرضیه
تأیید	۴/۷۱	۰/۷۰	معنویت → مسئولیت اجتماعی	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۰۶۹	اصلی

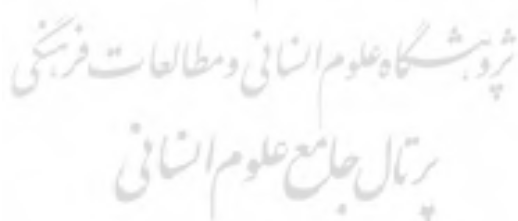
فرعی ۱	۰/۰۷۳	۰/۹۶	۰/۹۵	معنویت ← بعد اقتصادی	۰/۸۲	۵/۲۵	تأیید
فرعی ۲	۰/۰۷۳	۰/۹۴	۰/۹۶	معنویت ← بعد ملی	۰/۷۳	۷/۰۸	تأیید
فرعی ۳	۰/۰۷۳	۰/۹۵	۰/۹۲	معنویت ← بعد قانونی	۰/۶۸	۵/۹۱	تأیید
فرعی ۴	۰/۰۷۳	۰/۹۸	۰/۹۱	معنویت ← بعد اخلاقی	۰/۶۰	۵/۴۷	تأیید

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کمو مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۹۰ درصداست. لذا تمامی فرضیات (فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی مدل تحقیق) تأیید می‌شوند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی مقاله حاضر مطالعه نقش معنویت در مسئولیت اجتماعی در مراکز آموزش عالی شهر ایلام بوده که در راستای این هدف یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی مطابق با مدل مفهومی تحقیق طراحی گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های توزیع شده در بین نمونه آماری و تحلیل آن‌ها با استفاده از معادلات ساختاریافته در سطح اطمینان ۹۵٪ مشخص گردید که معنویت در مراکز آموزش عالی شهر ایلام بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌باشد (تأیید فرضیه اصلی) که میزان این تأثیرگذاری ۷۰٪ بوده است. همچنین ابعاد معنویت یعنی بعد اقتصادی، ملی، قانونی و اخلاقی نیز در مراکز آموزش عالی شهر ایلام بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری می‌باشند (تأیید فرضیه‌های فرعی) که میزان این تأثیرگذاری‌ها برای بعد اقتصادی برابر ۸۲٪، برای بعد ملی برابر ۷۳٪، برای بعد قانونی برابر ۶۸٪ و برای بعد اخلاقی برابر ۶۰٪ بوده‌اند. نتایج به دست آمده در این تحقیق با نتایج تحقیق محققانی

از جمله کردلو (۱۳۸۷) که به این نتیجه می‌رسد نوجوانانی که اعتقادات مذهبی و معنوی دارند از مسئولیت پذیری بالایی برخوردارند. فرهنگی و رستگار (۱۳۸۵) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که یکی از پیامدهای معنویت در کارکنان افزایش مسئولیت پذیری آنان است. هیتو^۱ و همکاران (۲۰۰۴) و مارکیوز^۲ و همکاران (۲۰۰۵) تا حدودی مشابه می‌باشد. هیتو و همکاران به این نتیجه رسیده‌اند که معنویت در محیط کار، از عوامل ایجادکننده نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت شغلی، کاهش نیت خروج از خدمت مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان می‌باشد. مارکیوز و همکاران نیز به این نتیجه می‌رسند که معنویت در محیط کار پیامدهای مثبتی دارد از جمله افزایش تعهد در کارکنان، پاسخگویی اجتماعی، برقراری ارتباطات سالم و سازنده، مسئولیت پذیری کارکنان. محدودیت اصلی تحقیق حاضر مربوط می‌شود به اینکه تحقیق حاضر در بین کارکنان دانشگاه ایلام انجام شده است. لذا نمی‌توان نتایج کسب شده را به سایر سازمان‌های دولتی تعمیم داد.



¹ Heato

² Marques

منابع

۱. ابزری، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین، فرهنگ مدیریت، دوره ۵، شماره ۱۵، ص ۴۲-۵.
۲. استانستی، صدف و سالارزهی، حبیب اله (۱۳۹۲). بررسی فرهنگ اعتقادی و بشر دوستانه مسئولیت پذیری اجتماعی در کسب و کارها با رویکرد اندیشه دینی. کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
۳. امیدواری، سپیده (۱۳۸۷). سلامت معنوی: مفاهیم و چالش‌ها. تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآنی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۵-۱۷.
۴. ایزدپناه، ابراهیم و نعیمی، اعظم (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان. مطالعات جامع در مدیریت شهری، دوره ۳، شماره ۳، ص ۱۴-۱.
۵. ایزدی، صمد و آقامحمدی، علی (۱۳۸۶). آموزش شهروندی، حقوق انسانی و مسئولیت اجتماعی در نظام آموزشی. مقالات برگزیده همایش حقوق شهروندی، ص ۳۵۱-۳۸۱.
۶. حاتمی، سکینه؛ سید نقوی، میرعلی و الوانی، سید مهدی (۱۴۰۰). فراتحلیل پیامدهای مسئولیت اجتماعی مدیریت منابع انسانی روی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۱۲، شماره ۴، ص ۱۵-۲۹.
۷. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۹). معنویت در سازمان با رویکرد روانشناختی، انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب، چاپ اول.
۸. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵). مدل انگیزشی معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران. پایان‌نامه دکتری. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۹. سبحانی‌نژاد، مهدی (۱۳۷۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در برنامه درسی کنونی دوره ابتدای ایران. مدرس علوم/انسانی، دوره ۴، شماره ۱، ص ۹۵-۱۱۴.
۱۰. سهیلی، هرمز (۱۳۸۷). رابطه‌ی خودشکوفایی با مسئولیت‌پذیری، جایگاه مهار و خلاقیت در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی واحد علوم و تحقیقات اهواز. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

۱۱. عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶) ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی. *علوم مدیریت در ایران*، دوره ۲، شماره ۵، ص ۹۹-۱۲۱.
۱۲. فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. *فرهنگ مدیریت*، دوره ۴، شماره ۱۳، ص ۹-۱۷.
۱۳. فرهنگی، علی‌اکبر و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵)، ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان، *دانشور رفتار*، دوره ۱۳، شماره ۲۰، ص ۱-۲۵.
۱۴. قاسم زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح اله و ادیبه، رضایی (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی اجتماعی: نقش میانجی فرهنگ خدمتگزاری. *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۹، شماره ۲، ص ۸-۱.
۱۵. کردلو، منیژه (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری نوجوانان دبیرستانی در خانه و مدرسه. *روانشناسی و علوم تربیتی*، رشد مدرسه، شماره ۱۳، ص ۴-۱۱.
۱۶. مقیمی، سید محمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶). معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی). *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۲، شماره ۳، ص ۸۹-۹۸.
۱۷. هوشنگی فر، سهیل (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رفتار مصرف‌کنندگان. *منابع و سرمایه انسانی*، دوره ۲، شماره ۴، ص ۲۱۱-۱۹۶.
۱۸. وطن خواه سودابه؛ قربانیان، محسن و قربانیان، عظیمه (۱۳۹۲). رابطه همبستگی سبک رهبری مدیران و میزان معنویت در کار کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فقه پزشکی*، دوره ۵، شماره ۱۵ و ۱۶، ص ۱۷۱-۱۹۲.
۱۹. یوسفی، اسداله (۱۳۹۹). اثربخشی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر بالندگی سازمان تأمین اجتماعی. *تأمین اجتماعی*، دوره ۱۶، شماره ۳، ص ۱۴۸-۱۱۵.

20. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work: Definitions , Measures, assumption, and Validity Claims*. Paper Presented at the Academy of Management, Toronto.

21. Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13 (2), 223-235.
22. Barrett, R.P. (2000). *Assigned chores help teach social personal Responsibility, The Brown university child, and Adolescent Behavior letter*.
23. Bradley, J., & King Kauanui, S. (2003). Comparing Spritiruality on three Southern California College Campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 448-462.
24. Bradley, J., & Kauanui, S. K. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 448-462.
25. Denison, D. (2000). Organizational Culture and Corporate Social Responsibility: Can it be a key lever for driving Organizational Chang?. *International Institute for Management Development*, Denison@imd. Chapter2.
26. Freankental, P. (2005). Corporate Social Responsibility – Apr Invention?. *Corporate Communications: International Journal*, 6, 18- 23.
27. Freshman, B. (1999).An exploratory analysis of definitions & applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*, 12(4), 318-329.
28. Gray, D. H. (2007). *Standards of Corporate Responsibility are Changing Financial Analysts Journal*, Vol. XXV II No. 5
29. Hassi, A., Balambo, M.A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee

performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439-456.

30. Heato D. P., Schmiat-W. J., & Travis F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62-82.
31. Hinnells, R. (1995). *A New Dictionary of Religions*, Oxford: Blackwell.
32. Howard, S, (2002). A spiritual perspective on Learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology*, 17(3), 230- 242.
33. Hunsaker, W.D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations*, 44(6), 1355-1371.
34. Iqbal, Q., & Ahmad, N.H. (2020). Workplace spirituality and nepotism-favouritism in selected ASEAN countries: the role of gender as moderator. *Journal of Asia Business Studies*, 14(1), 31-49.
35. Kennedy, M. (2002). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon* DBA, Dissertation ,and Nova Southeastern University.
36. Kinjerski, V. M., & Skrypnek Berna, J. (2004). Defining Spirit at Work: Finding Common Ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
37. Lund, D., & Diane, K. (2002). *Religion, Spirituality and Work: Transcendence in the Organization*. PhD. Dessertation, Saint Louis University.

38. Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an Integral model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1), 81- 91.
39. Muflih, M., & Juliana, J. (2021). Halal-labeled food shopping behavior: the role of spirituality, image, trust, and satisfaction. *Journal of Islamic Marketing*, 12(8), 1603-1618.
40. Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality & organizations. *Journal of organizational change management*, 16(4), 363-366
41. Neal, J. A. (1997). Spirituality in management education: a guide to resources. *Journal of Management Education*, 21(1), 121-39.
42. Robbins, S. (2003). *Essentials of organization behavior*. 7th ed. Printis Hall. New Jersey.
43. Sapra, J., Khosla, K., & Dungrakoti, G. (2022). Spirituality at workplace and its impact on academic performance: an empirical study among private higher education faculties of Delhi NCR. *Journal of Organizational Change Management*, 35(1), 18-37.
44. Ursula, K. (1997). *Spirituality in New Handbook of Living Religions*, Oxford: Blackwell.
1. Zakaria, N.S., Subarmaniam, N., Wan Jaafar, W.M., Mohd Ayub, A.F., & Saripan, M.I. (2022). Conceptualization and initial measurement of counseling ethics competency: the influence of spirituality and self-efficacy. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 285-301.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی