

## ***The Effect of Responsibility on the Resilience of Accountants of Astan Qods Razavi in Meritorious Environments with a Spiritual Approach***

Fahimeh Zare<sup>1</sup>, Sedighe Kamranrad<sup>\*2</sup>, Akram Karimi<sup>3</sup>

1. M.Sc. Department of Accounting,  
Imam Reza International University,  
Mashhad, Iran.

(fahimehzare2000@gmail.com).

2. Assistant Professor, Department of  
Accounting, Faculty of Management,  
Economics and Accounting, Payame  
Noor University, Tehran, Iran.

3. Lecturer, Department of Accounting,  
Yadgar Imam Branch, Islamic Azad  
University, Tehran, Iran.

(karimiakram11@gmail.com).

### **Corresponding Author:**

Sedighe Kamranrad

Email: [kamranrad@pnu.ac.ir](mailto:kamranrad@pnu.ac.ir)

Received: 2024/04/04

Accepted: 2024/09/09

### **How to Cite:**

Zare, F; Kamranrad, S; Karimi, A;  
(2025). Identifying and Ranking the  
Factors Affecting the Effectiveness of  
the Internal Control System in  
Government Institutions and  
Organizations, *Governmental  
Accounting*, 11 (21), 189-204.

### **ABSTRACT**

**Subject and Purpose:** Accounting is a very sensitive profession that requires appropriate resilience, so it is essential to examine the structures that affect resilience; among these structures are responsibility, spiritual approach and meritocracy; therefore, the purpose of the present study was to examine the effect of responsibility on professional resilience of accountants of Astan Qods Razavi in meritocratic environments with spiritual approach.

**Research Method:** The present study is applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of method. The study's statistical population is all accountants affiliated with Astan Qods Razavi, which is 200 people. The statistical sample consists of 132 people, which was obtained using the Cochran formula. Carroll's responsibility acceptance questionnaire, Davidson's job resilience, Milliman's spiritual approach, and Moslehi's meritocracy were used to measure the research variables, and structural model equations were used to test the hypotheses.

**Research Findings:** The results showed that the accountability of accountants of Astan Qods Razavi has a positive and significant effect on their work resilience, and their spiritual and meritocratic approach moderates this effect. In the present study, the effect of the meritocratic approach and spiritual approach are considered as strengthening moderators.

**Conclusion, Originality and its Contribution to the Knowledge:** According to the research findings, responsible accountants strive to maximize the productivity and success of the organization; a committed and fair employee can be a source of resilience; accountants' sense of responsibility leads them to do their job in the best possible way.

**Keywords:** Responsibility, Career Resilience, Spiritual Approach, Meritocracy.

**JEL Classification:** G41, M40.

«مقاله پژوهشی»

## تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری حسابداران آستان قدس رضوی در محیط‌های شایسته‌سالار با رویکرد معنوی

فهیمه زارع<sup>۱</sup>، صدیقه کامران‌راد<sup>۲\*</sup>، اکرم کریمی<sup>۳</sup>

### چکیده

**موضوع و هدف مقاله:** حسابداری یکی از مشاغل بسیار حساس است که نیازمند تاب‌آوری مناسب است بنابراین بررسی سازه‌هایی که بر تاب‌آوری تأثیرگذار است دارای اهمیت بسیار است از جمله این سازه‌ها: مسئولیت‌پذیری، رویکرد معنوی و شایسته‌سالاری است بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی حسابداران آستان قدس رضوی در محیط‌های شایسته‌سالار با رویکرد معنوی بوده است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از دیدگاه هدف کاربردی و از دیدگاه روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه حسابداران وابسته به آستان قدس رضوی هستند که تعداد آنها ۲۰۰ نفر است. نمونه آماری شامل ۱۳۲ نفر که با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری کارول، تاب‌آوری شغلی دیویدسون، رویکرد معنوی میلیمن و شایسته‌سالاری مصلحی و برای آزمون فرضیه‌ها از معادلات مدل ساختاری استفاده شده است.

**یافته‌های پژوهش:** یافته‌ها نشان داد که مسئولیت‌پذیری حسابداران آستان قدس رضوی بر تاب‌آوری شغلی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین رویکرد معنوی و شایسته‌سالار آنها این تأثیر را تعدیل می‌کند. در پژوهش حاضر تأثیر شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی به عنوان تعدیل‌گر تقویت‌کننده در نظر گرفته شده‌اند. **نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش:** با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان بیان کرد که حسابداران مسئولیت‌پذیر برای به حداکثر رساندن بهره‌وری و موفقیت سازمان تلاش می‌کنند، همچنین کارمندی که متعهد و باانصاف باشد، می‌تواند سرچشمه ایجاد تاب‌آوری باشد. مسئولیت‌پذیری حسابداران، انجام کار به بهترین و شایسته‌ترین شکل را سبب می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** مسئولیت‌پذیری، تاب‌آوری شغلی، رویکرد معنوی، شایسته‌سالاری.

طبقه‌بندی موضوعی: G41, M40.

۱. کارشناس ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران. (fahimehzare2000@gmail.com)  
۲. استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
۳. مدرس، گروه حسابداری، واحد یادگار امام، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (karimiakram11@gmail.com)

نویسنده مسئول:  
صدیقه کامران‌راد  
رایانامه:

kamranrad@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۶  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۹

### استناد به مقاله:

زارع، فهیمه؛ کامران‌راد، صدیقه؛ کریمی، اکرم، (۱۴۰۳)، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری حسابداران آستان قدس رضوی در محیط‌های شایسته‌سالار با رویکرد معنوی، حسابداری دولتی، ۱۱ (۲۱)، ۲۰۴-۱۹۰.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۳. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و عدم تغییر یا تعدیل مقاله مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



## مقدمه

یکی از ویژگی‌های مهم شخصیتی که در موفقیت نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، مسؤلیت‌پذیری است (پولز<sup>۱</sup> و همکاران). مسؤلیت‌پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی است که بر عهده او گذاشته شده است؛ مسؤلیت‌پذیری از درون فرد سرچشمه می‌گیرد (جین وی<sup>۲</sup> و همکاران).

مسؤلیت‌پذیری در سازمان‌ها به رفتارهای سازمانی اشاره دارد که هدفشان تأثیر مثبت بر ذی‌نفعان و ورای منافع اقتصادی سازمانی است. از جمله پیش‌شرط‌های کلی در باب مسؤلیت‌پذیری، آزادی داشتن برای مسئولانه عمل کردن است این پیش‌شرط کلی را می‌توان به ابعاد گوناگونی دسته‌بندی کرد، از جمله تمایل به اقدام، توانایی پیش‌بینی و دوراندیشی، امکان اقدام کردن و وجود مهارت‌های یک ارزیابی آگاهانه که امکان مسؤلیت‌پذیری را مهیا می‌کند (ابزری و همکاران، ۱۳۸۶). یکی از مقوله‌هایی که در حال حاضر تعمق در خصوص آن مهم به شمار می‌آید، مسؤلیت اجتماعی کارکنان است (فرناندو،<sup>۳</sup> ۲۰۱۰). تأثیر دین و مظاهر آن در حفظ نظام اجتماعی و نقش آن در تقویت حس مسؤلیت‌پذیری اجتماعی میان اعضای جامعه سبب گشته تا بیشتر اندیشمندان اجتماعی به ویژه جامعه‌شناسان آن را به مثابه هسته محوری مطالعات خود در نظر می‌گیرند. باورهای دینی مؤلفه تقویت و تحکیم مبانی ارزشی زندگی انسان شمرده می‌شود و به افراد انسانی فرصت می‌بخشد تا تمایلات خودخواهانه خود را به کناری نهاده و یکدیگر را دوست بدارند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). در سال‌های اخیر رفتارهای مبتنی بر پارامترهای اخلاقی در کلیه حوزه‌های علوم، به ویژه در مباحث مالی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است (بادآور نهندی و همکاران، ۱۳۹۹). بتازگی رفتارهای مبتنی بر اخلاق در حوزه حسابداری و حسابرسی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است و سیاست‌گذاران حرفه همواره در کنار توجه به گسترش فضاهای آموزشی و بسترهای لازم برای توسعه سطح آموزشی فنی حسابداری در تلاش بوده‌اند تا نسبت به توسعه رفتار اخلاقی، بسترهای لازم را فراهم آورند (رویایی و بیات، ۱۳۹۰). دوو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند که فضای مذهبی به شکل چشمگیری با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی شرکت در رابطه است. یکی از اساسی‌ترین توانایی‌های

بشر که سبب سازگاری مؤثر با عوامل تنش‌زا در موقعیت‌ها و فشارهای روانی می‌شود، تاب‌آوری است. تاب‌آوری یک ویژگی شخصیتی است که اثرات سوء مرتبط با عوامل مختلف استرس‌زا را کاهش می‌دهد (واگنیلد و یانگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳). بنابراین تاب‌آوری یک حالت ذاتی شمرده می‌شود (بلاک و کرمن<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). اگرچه پژوهشگران اعتقاد دارند که تاب‌آوری یک عامل ذاتی است اما می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی توسعه یافته و مدیریت یابد (نورمن<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوتانژ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ کادوگان و مک-کلین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). تاب‌آوری را می‌توان مجموعه‌ای از اعمال، رفتارها و افکار دانست که آموختنی است و می‌تواند تحت تأثیر محیط تقویت شود. مفهوم تاب‌آوری در سازمان‌ها به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده در محیط کسب‌وکار فعلی، به‌ویژه به دلیل افزایش عدم قطعیت‌ها، نوسانات بازار و پیچیدگی‌های موجود در محیط پیچیده و مبهم فعلی پدیدار شده است (اواد<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). تای<sup>۱۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) معتقدند که بنابراین، شناخت نقش حیاتی تاب‌آوری کارکنان در ارتقای مشارکت کاری برای سازمان‌هایی که به دنبال دستیابی به عملکرد و اثربخشی بهینه هستند، ضروری است. تاب‌آوری یکی از سازه‌های اصلی برای فهم و درک انگیزش و رفتار، مفهوم‌سازی شده است. اشخاصی که در محیط‌های تنش‌زا به کار مشغول هستند، همواره در معرض عواملی مثل استرس قرار دارند و این عامل قادر است اثرات مخربی همچون خستگی عاطفی در آن‌ها خلق نماید. تاب‌آوری ظرفیت برگشتن از دشواری پایدار و توانایی در ترمیم خویشتن است، بنابراین می‌تواند سبب شود تا او پیروزمندانه از تنش‌ها عبور کند.

شایسته‌سالاری به لحاظ علم مدیریت، رویکردی است که در آن منابع انسانی به لحاظ توانایی ذاتی‌شان در جایگاه خود گسترش پیدا می‌کنند و نشان می‌دهد که افراد باید بر اساس مهارت‌ها، توانایی‌ها و سخت کوشی‌شان پاداش بگیرند، نه عواملی مانند پیشینه اجتماعی یا ارتباطات شخصی (واکیم<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). از جمله اصلی‌ترین عللی که سبب رضایت‌بخشی سازمان می‌شود، شایسته‌سالاری است. در حال حاضر سازمان‌ها برای دوام خود در عرصه فعالیت‌های جهانی، لازم است به شایسته‌سالاری هرچه بیشتر توجه داشته باشند. در سال‌های اخیر بیشتر سازمان‌های دولتی به دلیل عدم رعایت

7. Norman  
8. Luthans  
9. Cadogan-McClean  
10. Awad  
11. Thai  
12. Wackym

1. Poulis  
2. Janeway  
3. Fernando  
4. Du  
5. Wagnild & Young  
6. Block & Kremen

تاب‌آوری است. از این رو تاب‌آوری به عنوان عاملی در جهت سازگاری موفقیت‌آمیز با تغییرات و توانایی مقاومت در برابر مشکلات شناخته شده است. تاب‌آوری به قابلیت تطابق انسان در روبرویی با بلاها و یا فشارهای جانکاه، غلبه یافتن و حتی تقویت شدن به وسیله آن تجارب گفته می‌شود (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴؛ مندل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

مسئولیت‌پذیری عبارت است از تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب تمام فعالیت‌هایی که به او سپرده شده است (خلیلی و همکاران، ۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری در حسابداری یکی از اصول اساسی است که نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌ها دارد. حسابداران به عنوان نگهبانان اطلاعات مالی، وظیفه دارند که تمامی فرآیندهای مالی را با دقت و درستی انجام دهند. از این رو، مسئولیت‌پذیری در حسابداری به معنای تعهد به اصول اخلاقی و حرفه‌ای، صحت گزارش‌ها و استفاده از بهترین و جدیدترین روش‌ها برای بهبود فرآیندهای حسابداری است (<https://yassystem.com>).

معنویت در محیط کار از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معناداری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران، سبب بالا رفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). رویکرد معنوی در واقع معنویات و ارزش‌های اخلاقی و معنوی است که بین حسابداران رایج است و موجب بهبود مسئولیت‌پذیری و در نهایت بهبود تاب‌آوری شغلی می‌شوند.

پروژه استخدام مبنی بر شایستگی‌ها، برآورد تمامی مشخصه‌های یک شخص را شامل می‌شود و در پی شناسایی میزان توانایی بالقوه یک شخص در نجات و ارتقاء شرکت و سازمان، کمک به سودآوری و یا توسعه پایدار آن است. از این رو مدیریت منابع انسانی مبنی بر شایستگی‌ها، از جمله الگوهای موفق در گسترش و توسعه بخش‌های خصوصی و نیز یکی از مضامین اساسی مدرن در گسترش بخش‌های دولتی کشورها قلمداد می‌شود (اسکورکوا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). از جمله اصلی‌ترین عللی که سبب رضایت‌بخشی سازمان می‌شود، شایسته‌سالاری است. در حال حاضر سازمان‌ها و بنگاه‌ها برای دوام خود و ضرورت حضور در عرصه فعالیت‌های جهانی، بنا به ضرورت به شایسته‌سالاری توجه بسیار دارند.

با توجه به اینکه حسابداری شغلی است که با چالش‌های زیادی روبرو است و خدمات این حرفه توسط گروه‌های مختلف استفاده‌کننده مانند ذینفعان، مشتریان و افراد خریدار مورد توجه

نظام شایسته‌سالاری در گزینش مدیران و پرسنل بخش‌های مختلف، عملکرد رضایت‌بخشی نداشته‌اند، استقرار نظام شایسته‌سالاری به منظور ارائه عملکرد بهتر و ایفای مسئولیت پاسخگویی مدیریت لازمه حیات موفق هر سازمانی محسوب می‌شود. در شایسته‌سالاری معیارهایی از قبیل تخصص، تعهد، مهارت، تجربه و دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقاء اشخاص در سازمان است. در مفهوم عملیاتی شایسته‌سالاری، کار، کوشش و کسب دانش، ارزش نهادی سازمان به شمار می‌آید. هنگامی که شایسته‌سالاری در سازمان پیاده‌سازی شود، میزان پاسخگویی به حد اعلا خود می‌رسد و در نتیجه اعتماد سازمانی ارتقاء می‌یابد. ساختارهای اداری در دو دهه گذشته دچار تحول گشته تغییراتی مثل توسعه یافتگی پرسنل، پیدایش نیروهای دانش بنیان، رشد فن‌آوری‌های نوین، فزونی مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و پاسخ‌گویی ایشان در مقابل شهروندان سبب توجه خاص به نیروی انسانی شایسته به مثابه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی مهم گشته است به نوعی که در حال حاضر در عرصه علم مدیریت، استقرار نظام شایسته‌سالاری به منزله زیربنای امور مطرح شده است (درویشی، ۱۳۹۸). بنابراین با توجه به اهمیت بررسی تأثیر تاب‌آوری بر مسئولیت‌پذیری کارکنان به ویژه با توجه به نقش میانجی دو متغیر با اهمیت رویکرد معنوی و شایسته‌سالاری که تاکنون در کشور انجام نشده است در پژوهش حاضر به دنبال بررسی این موضوع هستیم که آیا مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی حسابداران آستان قدس رضوی تأثیر معناداری دارد یا خیر؟ و نقش تعدیل‌گر رویکرد معنوی و شایسته‌سالاری در این ارتباط چگونه است؟

## مبانی نظری پژوهش

از آنجایی که ماهیت برخی مشاغل و تجارب به گونه‌ای است که خواه ناخواه افراد دچار مشکل می‌شوند، به طوری که ممکن است سلامت روانی آنها تهدید شود، بنابراین توجه به ظرفیت‌های فردی و روانی که فرد به کمک آنها بتواند در شرایط دشوار مقاومت کند و دچار آسیب دیدگی نشود و حتی در تجربه چنین شرایط مشکل‌آفرین یا بحرانی خود را از نظر شخصیتی ارتقاء بخشد بتازگی مورد توجه روان‌شناسان مثبت‌نگر قرار گرفته است، مفهومی که تحت عنوان رشد پس از ضربه نام‌گذاری شده است. در نتیجه پژوهشگران به دنبال یافتن و تقویت متغیرهایی درون افراد هستند که سطح سازگاری و سلامت آنها را افزایش دهد. یکی از مهم‌ترین توانایی‌های انسان که موجب سازگاری مؤثر با عوامل خطرزا و تنش‌زا در موقعیت‌ها و فشار روانی می‌شود،

مسئولیت‌پذیری (انسان‌دوستانه، اخلاقی و محیطی) و عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌ها بیانگر آن است که مسئولیت‌پذیری بایستی نه تنها به یک تعهد مبرم، بلکه به عنوان یک سرمایه‌گذاری پویا در اثربخشی، پایداری و انعطاف‌پذیری سازمانی قلمداد شود، زیرا ادراکات مثبت کارکنان از مسئولیت‌پذیری می‌تواند به توانمندسازی کارکنان و به طور غیرمستقیم به عملکرد شغلی کمک کند.

ام سی کروماک<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای رابطه بین تاب‌آوری، استرس شغلی و آگاهی از امنیت اطلاعات را بررسی کردند. آن‌ها در این مطالعه تأثیر تاب‌آوری و استرس شغلی را بر سه مؤلفه امنیت اطلاعات، یعنی دانش، نگرش و رفتار مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که افرادی که تاب‌آوری بیشتری داشتند، آگاهی از امنیت اطلاعات بالاتری داشتند و سطوح پایین‌تری از استرس شغلی را تجربه کردند. به طور خاص، افرادی که سطوح بالاتری از تاب‌آوری را گزارش کردند، به طور چشمگیری دانش، نگرش و رفتار بهتری داشتند. به طور مشابه، شرکت‌کنندگانی که سطوح پایین‌تری از استرس شغلی را گزارش کردند، دانش، نگرش و رفتار بهتری را نیز گزارش کردند. تاب‌آوری نقش میانجی مهمی در رابطه بین استرس شغلی و آگاهی از امنیت اطلاعات ایفا می‌کند.

عبداله زاده قواقلو و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی: اثر شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین شفقت به خود و مؤلفه‌های آن (به غیر از انزوای) با معنویت در محیط کار همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت که شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی نقش مهمی را در معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی ایفا می‌کنند. حاجی علیزاده و موسوی (۱۴۰۲) در مقاله‌ای با عنوان تاب‌آوری شهر با تکیه بر حکمروایی خوب شهری در شهر تهران، به بررسی شاخص‌های مشارکت، عدالت محوری، توافق و اجماع محوری، کارایی و اثربخشی، قانونمندی، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی که انعکاس دهنده حکمروایی خوب شهری هستند، پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در شهر تهران این شاخص‌ها بر ابعاد تاب‌آوری شهری تأثیر زیادی دارند. بویژه در این پژوهش تأثیر مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی بر تاب‌آوری تبیین شد.

قرار می‌گیرد، بنابراین حسابداران به قدرت تاب‌آوری بالایی نیاز دارند تا بتوانند چالش‌ها و مشکلات پیش‌رو را حل و فصل کرده و با ناسازگاری‌ها مقابله کنند. حسابدارانی که مسئولیت‌پذیر هستند مسلماً در برابر ناملازمات مقاومت کرده و این مساله موجب بهبود تاب‌آوری شغلی در آنها می‌شود. همچنین حسابدارانی که نسبت به فعالیت خود رویکرد معنوی دارند مسئولیت‌پذیرتر بوده و در نتیجه تاب‌آوری آنها در مقابل ناملازمات افزایش خواهد یافت؛ از طرف دیگر به نظر می‌رسد که شایسته‌سالاری نیز می‌تواند موجب بهبود مسئولیت و در نهایت تاب‌آوری شود که جای مطالعه و بررسی بیشتر در این خصوص وجود دارد.

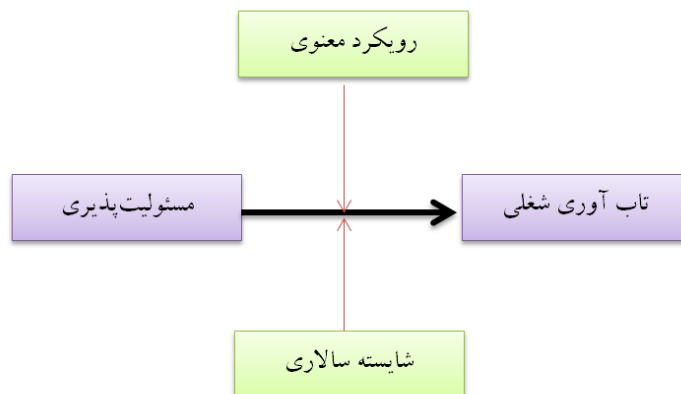
### پیشینه پژوهش

کهایدی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با مشارکت بالا را بر تاب‌آوری کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که فراهم کردن فرصت‌های یادگیری، تشویق به نوآوری و ارائه فرصت‌های رشد، به طور مستقیم تاب‌آوری کارکنان را افزایش می‌دهند. افزون بر این، چون سازگاری کارکنان با فناوری به عنوان یک میانجی در این رابطه عمل می‌کند، زمانی کارکنان با فناوری‌های جدید سازگار می‌شوند، اثر مثبت شیوه‌های منابع انسانی بر تاب‌آوری تقویت می‌شود. کیم<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای مفهوم شایسته‌سالاری مبتنی بر مسئولیت را معرفی می‌کند که به عنوان نقدی بر مدل‌های سنتی شایسته‌سالاری مبتنی بر عملکرد و هدف مطرح می‌شود. وی بر تعهدات اخلاقی و سیاسی رهبران تأکید می‌کند تا به طور پیشگیرانه به بحران‌های اجتماعی و طبیعی پاسخ دهند برخلاف شایسته‌سالاری سنتی، این مدل بر اهمیت نظر عموم مردم در فرآیندهای تصمیم‌گیری و تحقیق تأکید دارد. نتایج این مقاله نشان می‌دهند که شایسته‌سالاری مبتنی بر مسئولیت می‌تواند با درگیر کردن شهروندان در روبرویی با ناعدالتی‌های سیستماتیک و با مسئول شمردن رهبران برای شکست‌های ساختاری و سیاسی، اعتماد عمومی را افزایش دهد. دکولو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان پیامدهای عملکرد کارکنان مسئولیت‌پذیر برای تاب‌آوری سازمانی در صنعت بانکداری: نقش میانجی توانمندسازی روانی، به بررسی مسئولیت اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی با اتکا بر نمونه‌ای از ۲۰۳ کارمند نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی بین فعالیت‌های مرتبط با

بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را تبیین می‌کند که در این زمینه تاب‌آوری، سهم معناداری در پیشبینی بهزیستی روانشناختی کارکنان و عامل‌های آن داشت، اما معنویت محیط کاری، تنها سهم معناداری در پیش‌بینی عامل پذیرش خود داشت و در بقیه عوامل این معناداری دیده نشد.

رستگار شه‌بندی (۱۳۹۷) در مطالعه خود به بررسی پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری بر اساس هوش معنوی با در نظر گرفتن نقش میانجی تاب‌آوری در دانشجویان در سال ۱۳۹۷ پرداخت. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای، تعداد ۷۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. یافته‌ها نشان دادند که هوش معنوی با نقش میانجی تاب‌آوری می‌تواند تاثیر چشم‌گیری بر مسئولیت‌پذیری دانشجویان داشته باشد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه ۴. شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو از دیدگاه نوع پژوهش، کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی حسابداران وابسته به آستان قدس رضوی هستند که تعداد آن‌ها در حدود ۲۰۰ نفر بوده است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۲ نفر از این جامعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است.

آذرکدرار (۱۴۰۱) در پژوهش خود تحت عنوان نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه میان مشخصه‌های شخصیتی و رضایت شغلی در معلمان عنوان نمود که روان‌رنجوری رابطه معکوس با تجربه و توافق‌پذیری رابطه معنادار افزایشی با رضایت شغلی دارند. تاب‌آوری با رضایت شغلی یک رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد. درحالی‌که روان‌رنجوری رابطه‌ی معکوس با تاب‌آوری دارد. روان‌رنجوری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی افزون بر رابطه مستقیم با تاب‌آوری یک رابطه‌ی غیر مستقیم معنادار با رضایت شغلی به واسطه تاب‌آوری نیز دارند.

سپهوند (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان نقش معنویت محیط کاری و تاب‌آوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان، به بررسی عوامل بهزیستی روانشناختی کارکنان با عوامل (هدفمندی، رشد شخصی، پذیرش خود، استقلال، ارتباط مثبت و تسلط بر محیط) پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که معنویت محیط کاری و تاب‌آوری، نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی دارد. معنویت محیط کاری و تاب‌آوری با داشتن رابطه‌ی مستقیم و معنادار حدود ۱۴ درصد از واریانس نمرات

همچنین با توجه به موارد بیان شده در بالا و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه شده‌اند:

فرضیه ۱. مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲. رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۳. شایسته‌سالاری، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ۲۸/۸ درصد نمونه آماری بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۴۹/۲ درصد نمونه بین ۲۶ تا ۳۰ سال و ۲۲ درصد بالاتر از ۳۰ سال هستند.

### جنسیت پاسخ دهندگان

**جدول ۴. توصیف جنسیت آزمودنی‌ها**

متغیر	اطلاعات توصیفی بر حسب جنسیت آزمودنی‌ها		
	تعداد کل	زن	مرد
تعداد	۱۳۲	۴۱	۹۱
درصد	۱۰۰	۳۱/۱	۶۸/۹

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ۳۱/۱ درصد نمونه آماری زن و ۶۸/۹ درصد نمونه مرد هستند.

### تحصیلات پاسخ دهندگان

**جدول ۵. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب تحصیلات**

تعداد	درصد	کارشناسی		تعداد	درصد	تعداد	درصد
		کارشناسی ارشد	دکتری و بالاتر				
۹	۶/۸	۶۵	۴۹/۲	۴۰	۳۰/۳	۱۸	۱۳/۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ۶/۸ درصد نمونه آماری دارای مدرک فوق دیپلم، ۴۹/۲ درصد نمونه دارای مدرک کارشناسی، ۳۰/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۳/۶ درصد دارای مدرک دکتری و بالاتر هستند.

### سابقه کاری پاسخ دهندگان

**جدول ۶. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سابقه کاری**

تعداد	درصد	۳-۵ سال		تعداد	درصد	تعداد	درصد
		۶-۱۰ سال	بالای ۱۰ سال				
۹	۶/۸	۴۶	۳۴/۸	۵۰	۳۷/۹	۲۷	۲۰/۵

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، ۶/۸ درصد نمونه آماری دارای سابقه کار کمتر از ۳ سال، ۳۴/۸ درصد نمونه دارای سابقه کار بین ۳ تا ۵ سال، ۳۷/۹ درصد دارای سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال و ۲۰/۵ درصد دارای سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال هستند.

در جدول ۱، جامعه آماری پژوهش به تفکیک بخش‌های مختلف سازمان آستان قدس رضوی ارائه شده است.

### جدول ۱. تعداد نمونه آماری پژوهش به تفکیک بخش‌های مختلف سازمان آستان قدس رضوی

تعداد	نمونه آماری پژوهش
۴۹ نفر	اداره مرکزی و بنیاد بهره‌وری موقوفات
۱۲ نفر	بنیاد کرامت
۱۴ نفر	صنایع غذایی رضوی
۶ نفر	مهندسان مشاور آستان قدس رضوی
۱۲ نفر	بیمارستان رضوی
۱۳ نفر	سازمان فنی و نگهداری حرم
۱۲ نفر	فراورده‌های لبنی رضوی
۵ نفر	خمیرمایه رضوی
۵ نفر	کسب و کار رضوی
۴ نفر	آرایه‌های معماری
۱۲۲ نفر	جمع

در جدول ۲، متغیرهای پژوهش و پرسشنامه مورد استفاده برای محاسبه هر کدام از متغیرها ارائه شده است.

### جدول ۲. متغیرهای پژوهش و پرسشنامه‌های مورد استفاده برای اندازه‌گیری آنها

نام متغیر	نوع متغیر	نحوه محاسبه
مسئولیت‌پذیری	مستقل	پرسشنامه استاندارد کارول
تاب‌آوری شغلی حسابداران	وابسته	پرسشنامه استاندارد دیویدسون
رویکرد معنوی	تعدیل‌گر	پرسشنامه استاندارد میلیمن
شایسته‌سالاری	تعدیل‌گر	پرسشنامه استاندارد سرایی

برای آنالیز داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از نرم‌افزار Spss و Smart Pls بهره‌گرفته شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### آمار توصیفی پاسخ دهندگان

#### سن پاسخ دهندگان

**جدول ۳. توصیف سن آزمودنی‌ها**

متغیر	اطلاعات توصیفی بر حسب سن آزمودنی‌ها		
	تعداد کل	۲۰-۲۵ سال	بالای ۳۰ سال
تعداد	۱۳۲	۳۸	۲۹
درصد	۱۰۰	۲۸/۸	۲۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## یافته‌های استنباطی

در جدول ۶ مشاهده می‌شود از بین متغیرهای پژوهش، تنها متغیر شایسته‌سالاری نرمال است.

## روایی پژوهش

بررسی روایی همگرا توسط شاخص متوسط واریانس استخراج شده درخصوص تمام متغیرهای پژوهش، مقدار شاخص را بالاتر از ۰.۵ را نشان می‌دهد که نشان از روایی مناسب سازه دارد. جدول ۸ نتایج شاخص متوسط واریانس استخراج شده را نشان می‌دهد.

## جدول ۸. روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده)

میانگین واریانس استخراج شده	تاب آوری شغلی	رویکرد معنوی	شایسته سالاری	مسئولیت پذیری
AVE	۰.۵۲۴	۰.۵۴۰	۰.۵۰۴	۰.۵۰۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## جدول ۹. روایی واگرا (تشخیصی)، روایی واگرا (HTMT)

روایی تشخیصی (فورنل و لارکر)		روایی واگرا (HTMT)			
تاب آوری شغلی	رویکرد معنوی	شایسته سالاری	مسئولیت پذیری	تاب آوری شغلی	شایسته سالاری
۰.۷۲۳	۰.۷۳۴	۰.۷۰۸	۰.۷۱۲	۰.۶۲۳	۰.۵۶۷
۰.۴۹۲	۰.۴۴۹	۰.۳۵۴	۰.۳۱۴	۰.۶۷۴	۰.۵۹۴
۰.۷۳۳	۰.۷۳۴	۰.۷۰۸	۰.۷۱۲	۰.۶۲۳	۰.۵۶۷
۰.۴۹۲	۰.۴۴۹	۰.۳۵۴	۰.۳۱۴	۰.۶۷۴	۰.۵۹۴
۰.۷۳۳	۰.۷۳۴	۰.۷۰۸	۰.۷۱۲	۰.۶۲۳	۰.۵۶۷
۰.۴۹۲	۰.۴۴۹	۰.۳۵۴	۰.۳۱۴	۰.۶۷۴	۰.۵۹۴

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ضریب آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰.۷ و پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰.۷ است که نشان از پایایی مطلوب دارند.

## جدول ۱۰. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
تاب آوری شغلی	۰.۷۲۴	۰.۷۶۸
رویکرد معنوی	۰.۷۵۹	۰.۸۰۱
شایسته سالاری	۰.۷۶۰	۰.۸۱۴
مسئولیت پذیری	۰.۷۸۶	۰.۸۲۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود مقادیر آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۷ است که در محدوده‌ی نسبتاً خوبی از پایایی قرار دارد. در ضمن پایایی کل

## جدول ۷. بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	مسئولیت پذیری	تاب آوری شغلی	رویکرد معنوی	شایسته سالاری
Z	۰.۱۶۰	۰.۱۵۲	۰.۱۶۰	۰.۱۷۶
سطح معنی‌داری (Sig)	/۰.۰۲۰	/۰.۰۲۰	/۰.۰۲۰	/۰.۰۵۷
نتیجه آزمون	غیرنرمال	غیرنرمال	غیرنرمال	نرمال

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در جدول ۷ به هنجار بودن توزیع داده‌ها بر اساس آزمون کلموگروف اسمیروف بررسی شده و توزیع داده‌های مربوط به متغیرها با توزیع نرمال متفاوت گزارش شده، از نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. همانطور که

در جدول ۹ آزمون فورنل لارکر برای سنجش روایی تشخیصی متغیرهای پژوهش و همچنین روایی واگرا (HTMT) ارائه شده است. برای بررسی روایی واگرا از روش آزمون فورنل و لارکر (۱۹۸۹) استفاده شده است. همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE در قطر اصلی ماتریس از مقدار همبستگی میان سازه‌ها بیشتر است. این موضوع روایی واگرای مناسبی را در مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد. چون مقادیر معیار HTMT کمتر از ۰/۹ گزارش شده است، روایی واگرا قابل قبول است (هیر ۱ و همکاران، ۲۰۱۷) و بنابراین این آزمون تأیید می‌شود.

## پایایی پژوهش

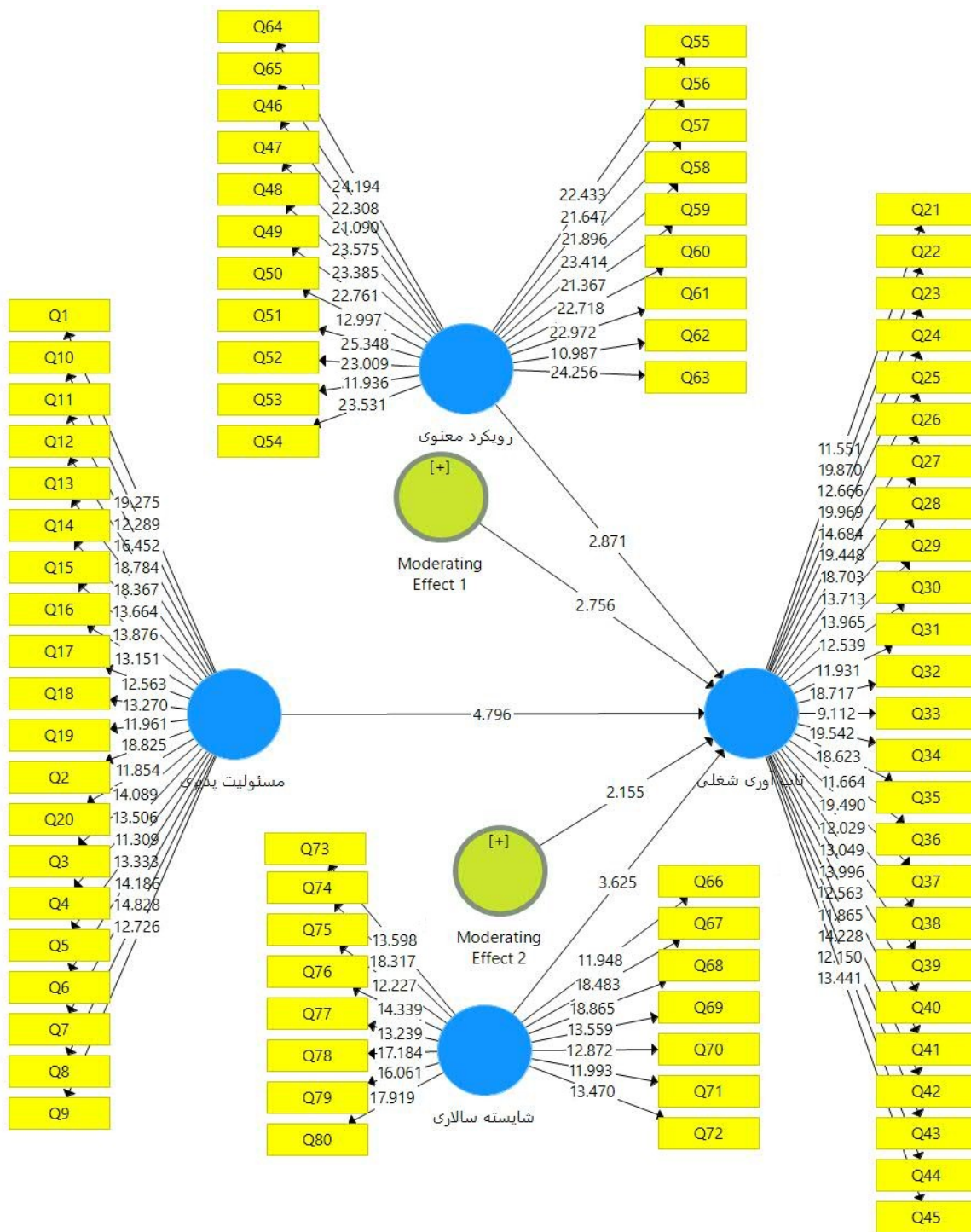
برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود



است. معیار این شاخص نیز برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری می‌بایست بیشتر از ۰/۷ باشد. همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود شاخص پایایی مرکب برای کلیه متغیرها بالاتر از ۰/۷ است در نتیجه پایایی برقرار است.

پرسشنامه نیز مقدار ۰/۸۷۲ محاسبه شده که این شاخص بیانگر پایایی خوب ابزار سنجش متغیرها است. در مقایسه با آلفای کرونباخ، پایایی مرکب از برتری بیشتری برخوردار است چرا که شاخص آلفای کرونباخ فرض بر این دارد که متغیرهای مشاهده‌پذیر هر مدل اندازه‌گیری از وزن‌های یکسانی برخوردار هستند لکن در شاخص پایایی ترکیبی این فرض موجود نیست و وزن‌های نسبی گویه‌ها متمایز از هم در نظر گرفته شده

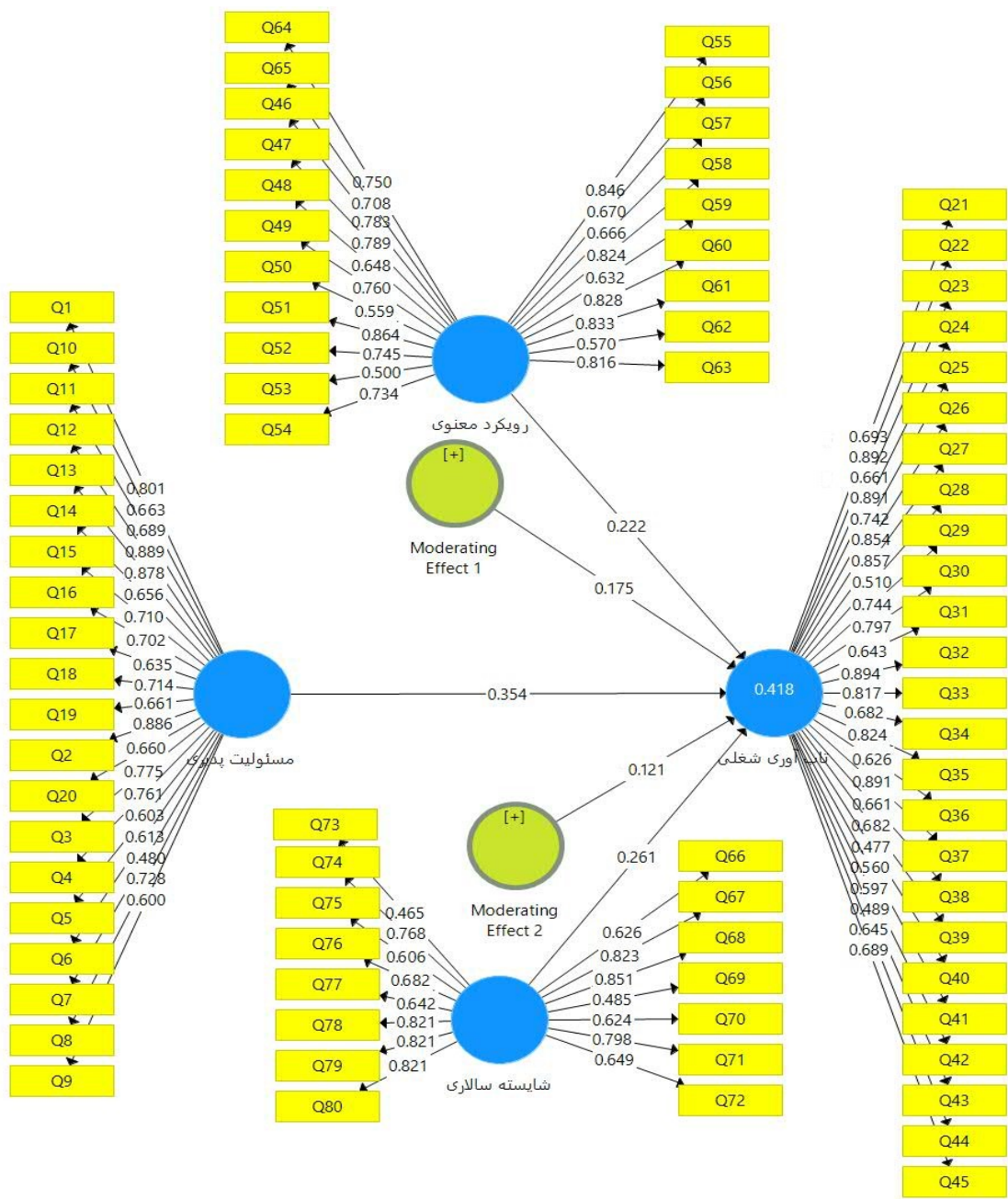
### ارزیابی مدل ساختاری آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل ۲. معناداری ضرایب مسیر (آماره‌ی t)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانگونه که قابل رؤیت است در شکل ۲ مقادیر آماره تی نشان داده شده است.



شکل ۳. ضرایب مسیر ساختاری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در بررسی فرضیه ۱، ضریب تأثیر متغیر مسئولیت پذیری بر تاب آوری شغلی مقدار ۰/۳۵۴ است و چون این مقدار مثبت است نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت پذیری بر تاب آوری شغلی است. براساس شکل ۲ مقدار آماره تی ۴/۷۹۶ گزارش شده است و چون این مقدار از ۱/۹۶ بیش‌تر است می‌توان گفت متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری داشته است.

شکل ۳ ضرایب تخمین استاندارد را نشان می‌دهد به عبارتی میزان و درجه اثرگذاری هر متغیر بر متغیر دیگر در این شکل قابل مشاهده است.

**فرضیه ۱. مسئولیت پذیری بر تاب آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد.**

شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

**آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی، شاخص ضریب تعیین و برازش مدل**

**جدول ۱۱. مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین R<sup>2</sup> و GOF**

آزمون	تاب‌آوری شغلی	رویکرد معنوی	شایسته‌سالاری	مسئولیت‌پذیری
Q <sup>2</sup> = 1 - SSE/SSO	۰,۰۷۳	۰,۷۵۸	۰,۱۲۵	۰,۱۰۸
ضریب تعیین R <sup>2</sup>	۰,۴۱۸	-	-	-
GOF	$\sqrt{0/266 \times 0/418} = 0/333$			

منبع: یافته‌های پژوهشگر

مقادیر شاخص اشتراک (CV Com) در جدول ۱۱ ارائه شده است. با توجه به اینکه تمامی این مقادیر مثبت هستند بنابراین کیفیت مدل ساختاری مناسب ارزیابی می‌شود. ضریب تعیین متغیر وابسته تاب‌آوری شغلی ۰,۴۱۸ است که نشان می‌دهد متغیر مسئولیت‌پذیری توانسته است حدود ۴۲ درصد از تغییرات متغیر تاب‌آوری شغلی را پاسخ دهد. با توجه به نتایج جدول ۱۰، برای برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته می‌شوند که در این مطالعه مقدار GOF، ۰,۳۳ درصد و متوسط گزارش شده است.

**جدول ۱۲. نتایج آزمون فرضیه‌ها**

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر β	آماره t	نتیجه فرضیه
مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۵۴	۴/۷۹۶	تأیید
رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.	۰/۱۷۵	۲/۷۵۶	تأیید
شایسته‌سالاری، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.	۰/۱۲۱	۲/۱۵۵	تأیید
شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.	۰/۲۹۲	۳/۶۴۸	تأیید

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۱۲ ارائه شده است.

**فرضیه ۲. رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.**

در بررسی فرضیه ۲، همان‌طور که در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است ضریب تأثیر متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری رویکرد معنوی مقدار ۰/۱۷۵ است و چون این مقدار مثبت است نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری رویکرد معنوی است. به عبارتی هرچه رویکرد معنوی در شرکت بیشتر به کار گرفته شوند، افزایش مسئولیت‌پذیری بیشتر می‌تواند موجب تاب‌آوری شغلی در حسابداران شود. مقدار آماره تی ۲/۷۵۶ گزارش شده است. این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری رویکرد معنوی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

**فرضیه ۳. شایسته‌سالاری، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.**

ضریب تأثیر متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری شایسته‌سالاری مقدار ۰/۱۲۱ است و چون این مقدار مثبت است نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری شایسته‌سالاری است، به عبارتی هرچه شایسته‌سالاری در شرکت بیشتر به کار گرفته شوند، افزایش مسئولیت‌پذیری می‌تواند موجب تاب‌آوری شغلی در حسابداران شود. مقدار آماره تی ۲/۱۵۵ گزارش شده است. با بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری شایسته‌سالاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

**فرضیه ۴. شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی، تأثیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی در حسابداران آستان قدس رضوی را تعدیل می‌کند.**

ضریب تأثیر متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی مقدار ۰/۲۹۲ است و چون این مقدار مثبت است نشان‌دهنده تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی است، هرچه شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی در شرکت بیشتر به کار گرفته شوند، افزایش مسئولیت‌پذیری می‌تواند موجب تاب‌آوری شغلی در حسابداران شود. مقدار آماره تی ۳/۶۴۸ و بزرگتر از ۱,۹۶ گزارش شده است. بنابراین مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیلگری

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی حسابداران با نقش تعدیل‌گر رویکرد معنوی و شایسته‌سالاری صورت گرفته است. نتایج تحلیل داده‌ها (داده‌های ردیف اول جدول ۱۲) بیانگر تأثیر مثبت متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی حسابداران آستان قدس رضوی بوده است.

گاستلو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که مسئولیت‌پذیری قسمتی از شخصیت طبیعی هر انسانی است اما مسئولیت‌پذیری در افراد مختلف دارای درجات مختلفی است. مسئولیت‌پذیری و شناسایی ارزش‌های فردی انجام وظایف به بهترین نحو را موجب خواهد شد. لوتانز (۲۰۰۲) تاب‌آوری را به لیست عوامل مؤثر در رفتار سازمانی مثبت شامل اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی و هوش هیجانی اضافه کرده است. برپایه پژوهش‌ها این عوامل می‌توانند موجب بهبود عملکرد در محل کار شود (باندورا، ۲۰۰۰). سازمان‌ها باید شرایط کاری را به گونه‌ای انعطاف‌پذیر بازطراحی کنند تا بدین وسیله به کارکنان اجازه داده شود تا از طریق تنظیم مجدد وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی در کارشان مشارکت بیشتری داشته باشند. سازمان‌ها اینگونه می‌توانند از کارکنان خود برای مقابله با شرایط استرس‌زا حمایت کنند. مدیران سازمانی نیز می‌توانند کارکنان را توانمند سازند و همچنین آنها را به داشتن خوش‌بینی و خودکارآمدی در کارشان تشویق کنند.

حسابدار مسئولیت‌پذیر برای به حداکثر رساندن بهره‌وری و موفقیت سازمان تلاش می‌کند، همچنین کارمندی که متعهد و با انصاف باشد می‌تواند سرچشمه ایجاد تاب‌آوری باشد. مسئولیت‌پذیری حسابداران، انجام کار به بهترین نحو را سبب می‌شود. نتایج حاصل از فرضیه اول با نتایج پژوهش آذرکردار (۱۴۰۱) و رستگار شهبندی (۱۳۹۷) همسو است. داده‌های ردیف دوم جدول ۱۲، تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیل‌گری رویکرد معنوی را نشان می‌دهند، به عبارتی هرچه رویکرد معنوی در شرکت بیشتر رعایت شود، افزایش مسئولیت‌پذیری را به دنبال داشته و در نتیجه تاب‌آوری شغلی را در حسابداران ایجاد خواهد کرد. رویکرد معنوی در واقع معنویات و ارزش‌های اخلاقی و معنوی است که بین حسابداران رایج است و موجب بهبود مسئولیت‌پذیری و در نهایت بهبود تاب‌آوری شغلی می‌شوند. رویکرد معنوی تنها به مقوله مذهب و معنویات باز نمی‌گردد و همراهی و یاری همکاران، احساس مفید بودن در جامعه و محل کار و احساس امنیت در سازمان

همگی جزئی از رویکرد معنوی هستند. در واقع هنگامی که رویکرد معنوی در کارکنان زیاد باشد این افراد نسبت به سازمان تعهد پیدا کرده و تلاش می‌کنند که صادقانه در خدمت سازمان باشند که این امر منجر به مسئولیت‌پذیری بیشتر در سازمان می‌شود. نتایج حاصل از فرضیه دوم با نتایج پژوهش‌های عبدالله زاده قواقلو و همکاران (۱۴۰۲) و سپهوند (۱۳۹۸) همسو است. داده‌های ردیف سوم جدول ۱۲، تأثیر مستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری بر تاب‌آوری شغلی با تعدیل‌گری شایسته‌سالاری را نشان می‌دهد. یکی از مقوله‌هایی که می‌تواند بر مسئولیت‌پذیری و به تبع آن تاب‌آوری حسابداران تأثیرگذار باشد مسأله شایسته‌سالاری است که موجب ایجاد تعهد، کیفیت کاری، بهره‌وری و ... می‌شود اگر حسابداران به این مهم دست یابند که قوانین و مقررات شفاف روبروی آنهاست و از چارچوب قانون خارج نخواهند شد مسئولیت‌پذیری آنها افزایش یافته و در نتیجه تاب‌آوری آنها نیز بهبود خواهد یافت. از جمله مسائلی که موجب ایجاد شایسته‌سالاری در بین حسابداران می‌شود می‌توان به مواردی مانند تفویض اختیارات، متناسب با توانایی‌های فردی و پستی که به او تعلق گرفته شده است، عدم فامیل‌بازی و تشویق حسابداران خوب اشاره کرد البته مقررات استخدامی باید به شدت بازبینی شود تا بتوان شایسته‌سالاری را به نحو احسن در آستان قدس رضوی در نظر گرفت. افزون بر این می‌توان برای حسابدارانی که عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتری دارند تشویق مالی و غیرمالی در نظر گرفت که خود موجب بهبود وضعیت مسئولیت‌پذیری و پیرو آن تاب‌آوری خواهد شد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دکولو و همکاران (۲۰۲۳) و آذرکردار (۱۴۰۱) همسو است. فرضیه ردیف ۴ جدول ۱۲ در واقع تلفیق دو فرضیه دوم و سوم است، متغیرهای شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی به صورت توأمان به عنوان تعدیل‌گر در نظر گرفته شده‌اند. به عبارتی هرچه شایسته‌سالاری و رویکرد معنوی در شرکت بیشتر به کار گرفته شوند، افزایش مسئولیت‌پذیری می‌تواند موجب تاب‌آوری شغلی در حسابداران شود. در زمانی که سازمان‌ها شایسته‌سالاری را جایگزین مواردی مانند استخدام و انتصاب افراد براساس روابط دوستی و فامیلی می‌کنند مسئولیت‌پذیری افراد افزایش می‌یابد و این مسأله به خصوص در مورد حسابداری که یک شغل حساس است و در واقع همه مردم و سهامداران و غیره چشم به نظرات حسابداران دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است بنابراین شایسته‌سالاری و انتخاب شایسته‌ترین افراد برای مشاغل مرتبط با حسابداری مسلماً بر مسئولیت‌پذیری

ارزش‌های معنوی و هویت یکسانی با محیط دارند. مستن، (۲۰۰۱) معتقد است که تاب‌آوری پیامدهای عمیقی در ارتقاء شایستگی و سرمایه انسانی در افراد و جامعه دارد، می‌تواند در محل کار آموزش داده شود بنابراین پیشنهاد می‌شود در سازمان آستان قدس رضوی برای بهبود تاب‌آوری حسابداران، آموزش‌های لازم توسط اساتید توانمند و متخصص منظور شود. همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان آستان قدس رضوی جانشین‌پروری، پاداش به حسابداران ساعی، استفاده از کلاس‌های ضمن خدمت و تفریحات معنوی، حمایت مدیران از حسابداران، تلاش برای رفع مشکلات مالی حسابداران و همچنین آموزش به آنان برای پایبندی به تعهدات قانونی، اجتماعی و هنجارهای اخلاقی را در سرلوحه برنامه‌های اجرایی خود قرار دهد.

آنها تأثیرگذار است. هنگامی که شایسته‌سالاری روی دهد رویکردهای مناسب معنوی به زندگی و آرامش روحی و روانی در محیط کار می‌تواند باعث بهبود مسئولیت‌پذیری حسابداران شود که بر تاب‌آوری شغلی آنها تأثیر بگذارد. نتایج حاصل از فرضیه ۴ با نتایج پژوهش‌های دکولو و همکاران (۲۰۲۳) و آذرکردار (۱۴۰۱) همسو است. براساس نتایج بالا پیشنهاد می‌شود که در استخدام حسابداران آستان قدس رضوی از سیاست‌هایی استفاده شود که با سیاست‌های دولت و کلان شهر مشهد تطابق داشته باشد و هنجارهای اخلاقی شهروندی و عدم تعارض بین قوانین دولت و آستان قدس در دستور کار قرار بگیرد. در این راستا سازمان آستان قدس رضوی سعی کند جذب حسابداران را با گزینش شفاف و عادلانه و به صورت رقابتی و آزاد برگزار کند. همچنین در گزینش از افرادی استفاده کند که

## References

- Abdolahzadeh Govaglou, M; Najari, M. & karimi, Q. (2023). Spirituality in the work environment of primary school teachers: the effect of self-compassion, organizational commitment and job resilience. *New Paradigms in Educational Research*, 2(3), 46-70. (In Persian)
- Abzari, M; & Yazdanshenas, M. (2007). Work ethics social responsibility in modern quality management. *Organizational Culture Management*, 5(1), 5-42. (In Persian)
- Amani dadgar, B; Badavar Nahandi, Y. and Zeinali, M. (2020). Modeling of Ethical Development and Virtue in Health Area Accounting. *Governmental Accounting*, 6(2), 155-164. doi: 10.30473/gaa.2020.53283.1380. (In Persian)
- Awad, J; & Martín-Rojas, R. (2024). Enhancing social responsibility and resilience through entrepreneurship and digital environment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 1688-1704.
- Azarkerdar, F; Pourehsan, S. and Towhidi, A. (2022). The Mediating Role of Resilience in the Relationship between Personality Traits with Job Satisfaction in teachers. *Educational Psychology*, 18(65), 183-201. doi: 10.22054/jep.2022.63789.3482. (In Persian)
- Bandura, A. (2000). Cultivate self efficacy for personal and organizational effectiveness: Handbook of organization behavior.
- Bonabi ghadim, R. and Hafezi, B. (2021). Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and Audit Quality. *Journal of Accounting and Social Interests*, 11(2), 83-101. doi: 10.22051/jaasci.2021.33309.1606. (In Persian)
- Block, J; & Kremen, A. M. (1996). IQ and Ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349-361.
- Cadogan-McClean, C. A. (2009). An examination of resilience: Its relationship to work stress among accountants practicing in Barbados. Doctoral dissertation. Capella Univ
- Cahyadi, W; Cahyadi, L; Cen, C. C; & Candrasa, L. (2024). Leadership, Work Motivation, and Polytechnic Culture Impact on Efective Commitment and Work Ethics and its Implications on the Lecture Performance of Indonesia. *The Journal of Modern Project Management*, 12(1), 14-27.
- Damghanian, H; Jamshidi, L. and Maghsoodi, T. (2015). Contemplating on Reducing Job Burnout in the Light of Resilience. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(78), 127-150. (In Persian)
- Darvishi, Sayyad. (2019). Strategies for Promoting Organizational Health in Police Stations of Qom Province. *Police Management Studies Quarterly (PMSQ)*, 14(3), 433-453. (In Persian)
- Dekoulou, P; Anastasopoulou, A; & Trivellas, P. (2023). Employee Performance Implications of CSR for Organizational Resilience in the Banking Industry: The Mediation Role of Psychological Empowerment. *Sustainability*, 15(15), 11946.

- Du, X; Du, Y; Zeng, Q; Pei, H; & Chang, Y. (2016). Religious atmosphere, law enforcement, and corporate social responsibility: Evidence from China. *Asia Pacific Journal of Management*, 33, 229-265.
- Fernando, M; & Chowdhury, R. M. (2010). The relationship between spiritual well-being and ethical orientations in decision making: An empirical study with business executives in Australia. *Journal of business ethics*, 95, 211-225.
- Guastello, D. D; Guastello, S. J; & Briggs, J. M. (2014). Parenting style and generativity measured in college students and their parents. *Sage Open*, 4(1), 2158244013518053.
- Hair Jr, J. F; Matthews, L. M; Matthews, R. L; & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Janeway, M; Wilson, S; Sanchez, S. E; Arora, T. K; & Dechert, T. (2022). Citizenship and social responsibility in surgery: a review. *JAMA surgery*, 157(6), 532-539.
- Kim, S. (2024). Political Meritocracy for Responsibility. *Journal of Confucian Philosophy and Culture*, 42, 119-150.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Mandel.G; Mullet.E. Brown.G; (2006), Cultivating Resiliency A Guide For Parent And School Personnel.Published By Scholastic Press,Www.Scholastic.Com.
- McCormac, A; Calic, D; Parsons, K; Butavicius, M; Pattinson, M; & Lillie, M. (2018). The effect of resilience and job stress on information security awareness. *Information & Computer Security*, 26(3), 277-289.
- Mosavi, S. Z; Mosavi, S. R; & Heydari, H. (2011). A Study on the Commitment of Religious Behavior and the Effective Factors Involved. (A Case Study of High-School Students in Zanjan). *Sociological Studies of Youth Journal*, 1(1), 149-173. (In Persian)
- Norman, S; Luthans, B; & Luthans, K. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 55-64.
- Pouls, C; Jeandarme, I; Al-Taiar, H; Bradford, J; Canton, W; Kristiansson, M; ... & Konrad, N. (2022). Criminal responsibility evaluations: benchmarking in different countries. *International journal of law and psychiatry*, 81, 101775.
- Rastegar Shahbandi, Sh. (2018). Prediction of Responsibility based on Spiritual Intelligence, Considering the Intermediary Role of Resiliency. *Journal of Sociology of Education*, 3(2), 79-94. (In Persian)
- Sepahvand, T; Majidi Kerahroodi, S. M; Moosavipour, S. and Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. *Positive Psychology Research*, 4(1), 35-48. doi: 10.22108/ppls.2018.108308.1304. (In Persian).
- Skorková, Z. (2016). Competency models in public sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 226-234.
- Thai, K. P; To, A. T; Tran, T. S; Tran, Q. T. and Dang, T. M. T. (2024). Drivers of Employee Resilience and Its Relationships

- with Work Engagement and Job Performance after the Covid-19 Pandemic. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 17(3), 717-730. doi: 10.22059/ijms.2023.358701.675822
- Wackym, P. A; Toh, E. H. Y; Moody-Antonio, S. A; & Woodard, T. D. (2024). The Intersection between Meritocracy and Diversity, Equity, and Inclusion. *Otolaryngology–Head and Neck Surgery*, 170(2), 618-620.
- Wagnild, G; & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1 (165-17).