





دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد شاهرود  
دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)  
گرایش: منابع انسانی

عنوان:

بررسی اعتماد سازمانی در بین کارکنان بر مبنای معنویت در کار مدیران  
(مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاهرود)

استاد راهنما:

دکتر گلنار شجاعی باغینی

استاد مشاور:

دکتر محمد آرشی

نگارش:

محمد عرب یارمحمدی

شهریور ۱۳۹۲



Islamic Azad University  
Shahrood Branch

Human Science Department; State management; State management Group

M.A. Thesis  
Human Resources orientation

Title:

Investigation of organizational trustworthiness among the personnel based on  
managers' working spirituality

(Case study: Shahrood University of Medical Sciences and Health Services)

Thesis Advisor:

Dr. Golnar Shojaie Baghini

Thesis conductive advisor:

Dr. Mohammad Arashi

Editor:

Mohammad Arab Yar Mohammadi

Summer 2013

## تقدیر و تشکر

"هرکس به من کلمه ای بیاموزد، مرا بنده خود خواهد ساخت"

### امام علی (ع)

با سپاس فراوان از زحمات استاد راهنمای گرامی سرکار خانم دکتر شجاعی باغینی که در تمامی مراحل این پژوهش راهنمایی های لازم را مدبرانه و خالصانه مبذول داشتند، کمال تشکر و قدردانی را دارم و برای ایشان آرزوی سلامتی، موفقیت و سر بلندی را دارم. همچنین از زحمات استاد مشاور گرامی جناب آقای دکتر آرشی بابت راهنمایی و مساعدت بی دریغشان صمیمانه سپاسگزارم.

تقديم به:

همسر م

## فهرست

عنوان	صفحه
چکیده .....	۱
<b>فصل اول (طرح تحقیق):</b> .....	۲
۱-۱ بیان مسأله: .....	۳
۲-۱ اهمیت پژوهش: .....	۴
۳-۱ اهداف پژوهش .....	۵
۱-۳-۱ هدف اصلی: .....	۵
۲-۳-۱ اهداف فرعی: .....	۵
۴-۱ سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق) .....	۶
۵-۱ سوالات فرعی تحقیق: .....	۶
۶-۱ فرضیات تحقیق .....	۶
۱-۶-۱ فرضیه اصلی: .....	۶
۲-۶-۱ فرضیه های فرعی : .....	۶
۷-۱ مدل تحلیل اولیه پژوهش: .....	۷
۸-۱ متغیرهای تحقیق: .....	۸
۹-۱ تعاریف نظری و عملیاتی: .....	۸
۱۰-۱ طرح پژوهش و روش های تجزیه و تحلیل داده ها .....	۱۰
۱۱-۱ مدل فرآیند پژوهش .....	۱۱
<b>فصل دوم (بررسی و پیشینه تحقیق):</b> .....	۱۲
۲-۱ بخش اول: مباحث نظری .....	۱۳
۲-۱-۱ معنویت .....	۱۳
۲-۱-۲ ابعاد معنویت .....	۱۴
۲-۱-۳ رابطه‌ی مذهب و معنویت .....	۱۵

۱۶	۴-۱-۲ معنویت در اسلام.....
۱۷	۵-۱-۲ مفهوم سازی معنویت در محیط کار.....
۱۸	۶-۱-۲ معنویت در محیط کار.....
۱۹	۷-۱-۲ مزایای معنویت در محیط کار.....
۲۱	۸-۱-۲ اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار.....
۲۴	۹-۱-۲ نیاز سازمان و کارکنان به معنویت در محیط کار.....
۲۴	۱۰-۱-۲ اعتماد سازمانی.....
۲۴	۱-۱۰-۱-۲ مفهوم اعتماد.....
۲۵	۲-۱۰-۱-۲ تعاریف اعتماد و انواع اعتماد.....
۲۶	۳-۱۰-۱-۲ اشکال مختلف اعتماد.....
۲۶	۱-۳-۱۰-۱-۲ اعتماد بین فردی.....
۲۷	۲-۳-۱۰-۱-۲ اعتماد بنیادی.....
۲۷	۳-۳-۱۰-۱-۲ اعتماد عام یا تعمیم یافته.....
۲۸	۱۱-۱-۲ فرایند اعتماد.....
۲۹	۱۲-۱-۲ اعتماد در سازمان.....
۲۹	۱۳-۱-۲ اعتماد در مدیریت.....
۳۰	۱۴-۱-۲ اعتماد سازمانی.....
۳۱	۱۵-۱-۲ فرایند اعتمادسازی در سازمان.....
۳۲	۱۶-۱-۲ پیامدهای کمبود اعتماد:.....
۳۳	۱۷-۱-۲ پیامدهای اعتماد با سطوح بالا.....
۳۴	۲-۲ بخش دوم: مباحث پژوهشی.....
۳۴	۱-۲-۲ پژوهش‌های داخل کشور.....
۳۷	۲-۲-۲ پژوهش‌های خارج از کشور:.....
۳۸	۳-۲ بخش سوم: چارچوب نظری تحقیق.....
۴۰	<b>فصل سوم(روش تحقیق):</b> .....
۴۱	مقدمه.....
۴۱	۱-۳ روش تحقیق:.....
۴۱	۲-۳ جامعه آماری و حجم نمونه:.....
۴۲	۳-۳ ابزار جمع‌آوری اطلاعات:.....

۴۳	..... ۳-۴ روایی و پایایی پرسشنامه:
۴۵	..... ۳-۵-۱ بیان فرضیه
۴۵	..... ۳-۵-۲ تعیین آماره به منظور آزمون فرضیه:
۴۶	..... ۳-۵-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری.
۴۶	..... ۳-۶ محدودیتهای تحقیق:
۴۷	..... ۳-۷ ابزار کار:
۴۸	..... <b>فصل چهارم (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق):</b>
۴۹	..... ۴-۱ پایایی پرسشنامه ها:
۴۹	..... ۴-۱-۱ پایایی کل پرسشنامه معنویت
۵۰	..... ۴-۱-۲ پایایی کل پرسشنامه اعتماد سازمانی:
۵۱	..... ۴-۲ آمار توصیفی:
۵۱	..... ۴-۲-۱ جنسیت مدیران:
۵۲	..... ۴-۲-۲ وضعیت تاهل مدیران:
۵۳	..... ۴-۲-۳ میزان تحصیلات مدیران :
۵۵	..... ۴-۲-۴ سن مدیران :
۵۶	..... ۴-۲-۵ سابقه خدمت مدیران:
۵۷	..... ۴-۲-۶ جنسیت کارکنان :
۵۸	..... ۴-۲-۷ وضعیت تاهل کارکنان :
۵۹	..... ۴-۲-۸ میزان تحصیلات کارکنان :
۶۰	..... ۴-۲-۹ سابقه خدمت کارکنان :
۶۱	..... ۴-۲-۱۰ سن کارکنان :
۶۶	..... ۴-۳ آمار استنباطی:
۶۷	..... ۴-۳-۱ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در بین گروه های جمعیت شناختی مدیران ..
۷۱	..... ۴-۳-۲ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی در بین گروه های جمعیت شناختی: ...
۷۸	..... ۴-۳-۳ شناسایی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در کار مدیران
۷۷	..... ۴-۳-۴ شناسایی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی:
۷۸	..... ۴-۴ تحلیل رگرسیون:
۸۱	..... <b>فصل پنجم (نتیجه گیری و پیشنهادات):</b>
۸۲	..... مقدمه:



۸۲	۵-۱ بحث:
۸۵	۵-۲ شناسایی وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی
۸۴	۵-۳ تجزیه و تحلیل فرضیات:
۸۴	۵-۳-۱ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه اصلی:
۸۴	۵-۳-۲ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی اول:
۸۵	۵-۳-۳ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی دوم:
۸۵	۵-۳-۴ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی سوم:
۸۵	۵-۳-۵ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی چهارم:
۸۶	۵-۳-۶ تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی پنجم:
۸۸	۵-۴ نتیجه گیری
۸۶	۵-۵ پیشنهادات:
۸۶	۵-۵-۱ پیشنهادات علمی کاربردی:
۸۷	۵-۵-۲ پیشنهادات به محققین آینده:
۹۰	<b>منابع و مأخذ تحقیق</b>
۸۹	فهرست منابع فارسی
۹۲	فهرست منابع خارجی
۱۰۰	<b>پیوستها</b>
۱۲۳	چکیده لاتین

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۶	جدول ۱-۲ طبقه بندی انواع اعتماد از دیدگاه برخی از نظریه‌پردازان (اسکات، ۲۰۰۳).
۴۵	جدول ۱-۳ طیف امتیازبندی ۵ گزینه ای لیکرت
۵۲	جدول ۱-۴ آلفای کرونباخ پرسشنامه معنویت در محیط کار
۵۲	جدول ۲-۴ آلفای کرونباخ مؤلفه های معنویت در کار
۵۲	جدول ۳-۴ آلفای کرونباخ پرسشنامه اعتماد سازمانی
۵۳	جدول ۴-۴ آلفای کرونباخ مؤلفه های اعتماد سازمانی
۵۴	جدول ۵-۴ توزیع فراوانی جنسیت مدیران
۵۵	جدول ۶-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل مدیران
۵۶	جدول ۷-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران
۵۷	جدول ۸-۴ توزیع فراوانی سن مدیران
۵۸	جدول ۹-۴ توزیع فراوانی سابقه کار مدیران
۵۹	جدول ۱۰-۴ توزیع فراوانی جنسیت کارکنان
۶۰	جدول ۱۱-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل کارکنان
۶۱	جدول ۱۲-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارکنان
۶۲	جدول ۱۳-۴ توزیع فراوانی سابقه خدمت کارکنان
۶۳	جدول ۱۴-۴ توزیع فراوانی سن کارکنان
۶۴	جدول ۱۵-۴ توزیع پاسخ به سوالات پرسشنامه معنویت در کار
۶۵	جدول ۱۶-۴ توصیف پاسخ به سوالات پرسشنامه معنویت در کار از نظر میانگین و انحراف معیار
۶۶	جدول ۱۷-۴ توزیع پاسخ به سوالات پرسشنامه اعتماد سازمانی
۶۷	جدول ۱۸-۴ توصیف پاسخ به سوالات پرسشنامه اعتماد سازمانی از نظر میانگین و انحراف معیار
۶۸	جدول ۱۹-۴ آزمون کالماگروف - اسمیرنوف یک بعدی نرمالیتی متغیرهای معنویت در کار
۶۸	جدول ۲۰-۴ آزمون کالماگروف - اسمیرنوف یک بعدی نرمالیتی متغیرهای اعتماد سازمانی
۶۸	جدول ۲۱-۴ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در کار بین زنان و مردان
۶۹	جدول ۲۲-۴ نتایج آزمون یو من ویتنی

جدول ۴-۲۳ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در کار در بین گروههای مختلف تحصیلی	۷۰
مدیران .....	۷۰
جدول ۴-۲۴ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۰
جدول ۴-۲۵ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در کار در بین گروههای مختلف سنی	۷۱
مدیران .....	۷۱
جدول ۴-۲۶ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۱
جدول ۴-۲۷ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر معنویت در کار بین گروههای مختلف سابقه خدمت	۷۲
مدیران .....	۷۲
جدول ۴-۲۸ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۲
جدول ۴-۲۹ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی کارکنان در بین زنان و مردان .....	۷۳
جدول ۴-۳۰ نتایج آزمون یو من ویتنی .....	۷۳
جدول ۴-۳۱ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی در بین کارمندان متاهل و مجرد .....	۷۴
جدول ۴-۳۲ نتایج آزمون یو من ویتنی .....	۷۴
جدول ۴-۳۳ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی در بین گروه های تحصیلی کارمندان	۷۵
جدول ۴-۳۴ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۵
جدول ۴-۳۵ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی در گروه های متفاوت سابقه شغلی ..	۷۶
جدول ۴-۳۶ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۶
جدول ۴-۳۷ بررسی وضعیت مؤلفه های متغیر اعتماد سازمانی در گروه های سنی متفاوت .....	۷۷
جدول ۴-۳۸ نتایج آزمون کروسکال والیس.....	۷۷
جدول ۴-۳۹ نتایج آزمون نسبت .....	۷۸
جدول ۴-۴۰ نتایج آزمون دو جمله ای .....	۷۸
جدول ۴-۴۱ نتایج آزمون نسبت .....	۷۹
جدول ۴-۴۲ نتایج آزمون دو جمله ای .....	۷۹
جدول ۴-۴۳ توصیف متغیر اعتماد سازمانی و مؤلفه های متغیر معنویت .....	۸۰
جدول ۴-۴۴ خلاصه آماری .....	۸۰
جدول ۴-۴۵ آزمون ضرایب .....	۸۰

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۵۱	نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت مدیران
۵۵	نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل مدیران
۵۶	نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران
۵۷	نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی سن مدیران
۵۸	نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی سابقه کار مدیران
۵۹	نمودار ۶-۴ توزیع فراوانی جنسیت کارکنان
۶۰	نمودار ۷-۴ توزیع فراوانی وضعیت تاهل کارکنان
۶۱	نمودار ۸-۴ توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارکنان
۶۲	نمودار ۹-۴ توزیع فراوانی سابقه کار کارکنان
۶۳	نمودار ۱۰-۴ توزیع فراوانی سن کارکنان

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۸	شکل ۱-۱ مدل تحلیل اولیه پژوهش
۱۲	شکل ۲-۱ مدل فرآیند پژوهش
۱۹	شکل ۲-۱ مفهوم سازی معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی، و سازمانی میلین و همکاران (۲۰۰۳)
۲۲	شکل ۲-۲ مدل «آزادی معنوی» فردی برای متحد کردن و تشویق و ترغیب معنویت در نیروی کار گوناگون (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲)
۳۱	شکل ۲-۳ فرآیند اعتماد دورن سازمانی (هارتوگ، ۲۰۰۶)
۴۱	شکل ۲-۴ چارچوب نظری تحقیق

## چکیده:

یکی از موضوعات مهمی که امروزه برای حداکثر کردن عملکرد منابع انسانی در سازمان ها مطرح شده معنویت در سازمان و محیط کار است. همچنین بالا بودن اعتماد درون سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقا بهره وری را تا حدی جبران می کند. لذا پژوهش حاضر، پیرامون بررسی معنویت در بین مدیران دانشگاه علوم پزشکی شاهرود و همچنین تاثیر آن بر اعتماد سازمانی کارکنان، انجام شده است.

جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می باشند که به روش نمونه گیری تصادفی نظام مند انتخاب شدند. داده های این تحقیق از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق آزمون کالماگروف اسمیرنوف یک بعدی، آزمون یومن ویتنی، آزمون کروسکال والیس، آزمون نسبت و تحلیل رگرسیون انجام گردیده است.

بر اساس نتایج، مؤلفه های معنویت در کار مدیران: حس جامعه بودن تیم، حس همراهی ارزش های فردی و سازمانی، وجود حس مشترک با جامعه، وجود حس لذت بردن از کار و وجود فرصت هایی برای زندگی درونی بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود تاثیر ندارد.

فصل اول:

طرح تحقیق

## مقدمه:

مفهوم معنویت در کار یکی از چالش‌های قرن بیست و یکم است که سازمانها با آن مواجهند. واژه "معنویت" در سازمان که زمانی تابو قلمداد می‌شد، امروز آهسته آهسته در حال رخنه کردن در کسب و کار و سازمان است. بدین ترتیب، روند رو به رشد ورود مباحث معنویت در کسب و کار و سازمان، با تمام شک و تردیدها و انتقادهایی که بر آن می‌شود، غیر قابل اجتناب است، تاثیرگذاری آن نیز در تمام قلمروها و حوزه های علمی، همچنین بر مدیریت و سازمان غیر قابل انکار است و بالا بودن اعتماد درون سازمانی ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقا بهره وری را تا حدی جبران می‌کند. در این فصل ابتدا به بیان مساله به اختصار خواهیم پرداخت سپس به ترتیب تبیین اهمیت پژوهش، بیان اهداف پژوهش، سوالات تحقیق، فرضیات تحقیق، مدل تحلیل اولیه پژوهش، متغیرهای تحقیق، تعاریف نظری و عملیاتی، طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها و در آخر مدل فرایند پژوهش را ارائه خواهیم کرد.

## ۱-۱ بیان مساله:

آیا مسائل و مشکلات سازمان های امروزی ارتباطی با پایین بودن سطح معنویت و یا کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران دارد؟

امروزه، مدیران علاقه فزاینده ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیقترین ارزشهایی را که بر کارشان تأثیرگذار است به همراه دارد و نیز به همان میزان، نوید دهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. درحقیقت، مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده‌اند (میرتوف، ۱۹۹۹) به همین خاطر پارادایم جدید تحقیقات سازمان و مدیریت به سمت بررسی و تبیین ابعاد و شاخصه‌های معنویت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن یا متأثر از آن حرکت کرده است (کاراکاس، ۲۰۱۰).

معنویت دارای ابعاد یا مؤلفه هایی است که از مهمترین آنها که بیشتر مورد اجماع اندیشمندان است میتوان به حس جامعه بودن تیم در افراد، همراستایی ارزشهای فردی و سازمانی، حس مشترک با جامعه، حس لذت بردن از کار و فرصتهایی برای زندگی درونی اشاره کرد. مزایای متعددی را برای معنویت در کار بر شمرده اند که از این میان می‌توان شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از جمله مهمترینهای آن بر شمرد (کریشناکمار و نیک، ۲۰۰۲، ۱۶۴).



امروزه اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی ، اقتصادی ، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است . در مطالعات سازمانی نیز از اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان های اثربخش نام برده می شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند . مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد که اعتماد یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد (کاوی ۲۰۰۴).

باور این که سرانجام فعالیت های سازمان به نفع کارکنان خواهد بود برمیگردد . از نظر فیتزروی (۲۰۰۷) اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری می باشد . در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود. نکته مهم آن است که مدیر و کارکنان سازمان ، اهمیت اعتماد ، چگونگی ترویج و ارتقا آن و نقش خود در ایجاد اعتماد را مورد توجه قرار دهند . از مؤلفه های بارز اعتماد سازمانی می توان به اعتماد بین فردی و اعتماد بین گروهی اشاره کرد که در بالا اجمالا" به مزایای وجود آنها اشاره شد. حال با توجه به اهمیت فزاینده معنویت و اعتماد سازمانی در کارکنان ومدیران و کلیدی بودن این دو عامل در سازمان ها، در این تحقیق سعی شده است که به این سوال پاسخ دهیم که آیا معنویت در کار مدیران منجر به ایجاد اعتماد سازمانی در کارکنان می شود ؟

#### ۱-۲ اهمیت پژوهش:

با توجه به اینکه در سازمان های اجرایی کشور نوعی عدم اعتماد به مدیران وجود دارد و شکاف عمیقی بین مدیران و کارکنان حاصل شده است و تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می شوند و کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و مدیران به کارکنان اعتماد ندارند و آنها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و این به نوبه خود باعث ایجاد عدم اعتماد کارکنان نسبت به مدیران می شود. از طرف دیگر گاهی به علت وجود فضای بی اعتمادی ، اعضای سازمان در صدد برمی آیند تا سازمان را ترک کنند و در پی شغل دیگری باشند . از سویی دیگر اعتمادسازی عاملی جهت همبستگی اجتماعی و نظم مشارکتی شناخته می شود . عملکرد اعتماد به مثابه رشد همکاری و مشارکت است که در سازمان به عنوان یکی از عوامل پیوند دهنده و وفاداری به سازمان برای کارکنان اهمیت ویژه ای دارد. همچنین تعهد به وظیفه و سازمان زمانی عملی است که هدف اصلی برای افراد حفظ شود و حفظ هدف اصلی در سازمان منوط به برقراری اعتماد میان افراد می باشد(زروندی، ۱۳۸۸).

تئوری معنویت در محیط کار از جمله تئوری هایی به شمار می رود که با شرایط فعلی تناسب و سازگاری زیادی داشته و می تواند برای مدیران و رهبران سازمان ها کمک بزرگی باشد و راه حل های مناسبی برای مشکلاتی که سازمان ها با آن روبرو هستند ارائه دهد. موضوع معنویت در سازمان در

حال تبدیل شدن به موضوع مهمی در رفتار سازمانی است (رابینز، ۲۰۰۳، ۵). در حالی که در سال‌های اخیر در این زمینه تحقیقات فراوانی انجام و کنفرانس‌های متعددی برگزار شده است، اما باید به این نکته توجه داشت که متغیر معنویت در متون خارجی در مقایسه با متون دینی کاملاً همخوانی ندارد (دنت و همکاران، ۲۰۰۵). سازمان‌های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است هرچه نیاز مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیشتر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آنها بیشتر ارضا می‌شود. ارضا نشدن این دسته از نیازها عملکرد کارایی فرد را به طور چشمگیری کاهش می‌دهد و باعث می‌شود که کارکنان از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. معنویت محیط کاری با بوجود آوردن و افزایش اعتماد، خلاقیت و احترام باعث افزایش اثربخشی تیمی در سازمان می‌شود (دنیل، ۲۰۱۰). پس وقتی بین کارکنان و مدیران عدم اعتماد وجود داشته باشد، سازمان کارایی و اثربخشی خود را از دست می‌دهد و به سمت آنتروپی حرکت خواهد نمود. همچنین وجود اعتماد در سازمان مزایای زیادی برای سازمان دارد بطوریکه باعث ایجاد تعهد در کارکنان نسبت به سازمان می‌شود، همانطور که گفته شد کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آنها و مسائل شان مثل رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد، احتمال زیادی دارد که در محیط کار از خود اعتماد سازمانی نشان دهند، علاوه بر این باعث کاهش غیبت و ترک خدمت و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود که در نتیجه انگیزه کارکنان را برای انجام کار افزایش می‌دهد. این تحقیق بمنظور افزایش سطح اعتماد سازمانی بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و در نتیجه ارائه بهتر خدمات آموزشی، بهداشتی و درمانی انجام شده است. البته از نتایج این تحقیق می‌توان جهت افزایش اعتماد سازمانی و بهبود معنویت در کار در تمام سازمانهای دولتی و خصوصی بهره برد.

### ۳-۱ اهداف پژوهش

#### ۱-۳-۱ هدف اصلی:

شناسایی تأثیر معنویت در کار مدیران بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

#### ۲-۳-۱ اهداف فرعی:

۱. شناسایی وضعیت معنویت در کار مدیران دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

۲. شناسایی وضعیت اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

۳. شناسایی وضعیت مؤلفه های معنویت در کار مدیران و اعتماد سازمانی کارکنان در بین گروه های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تاهل، تحصیلات، سن و سابقه خدمت)

#### ۴-۱ سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق)

آیا معنویت در کار مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

#### ۵-۱ سوالات فرعی تحقیق:

۱. آیا حس جامعه بودن تیم در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

۲. آیا وجود حس همراستایی ارزش های فردی و سازمانی در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

۳. آیا وجود حس مشترک با جامعه در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

۴. آیا وجود حس لذت بردن از کار در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

۵. آیا وجود فرصت هایی برای زندگی درونی در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود؟

#### ۶-۱ فرضیات تحقیق

##### ۱-۶-۱ فرضیه اصلی:

معنویت در کار مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

##### ۲-۶-۱ فرضیه های فرعی :

۱. حس جامعه بودن تیم در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

۲. حس همراستایی ارزش های فردی و سازمانی در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

۳. وجود حس مشترک با جامعه در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

۴. وجود حس لذت بردن از کار در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

۵. وجود فرصت‌هایی برای زندگی درونی در مدیران منجر به اعتماد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می شود.

### ۷-۱ مدل تحلیل اولیه پژوهش:

شکل ۱-۱ مدل تحلیل اولیه پژوهش

