

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد ((.M.A))

گرایش: مدیریت دولتی

عنوان:

بررسی رابطه بین معنویت در کار مدیران و نظام مدیریت منابع انسانی از دیدگاه کارکنان

(مطالعه موردی بیمارستان های شاهرود)

استاد راهنما:

دکتر گلنار شجاعی باغینی

نگارش:

هادی عامریان

تابستان 93

## فهرست مطالب

| عنوان  | صفحه |
|--|------|
| فصل اول: طرح تحقیق                                 | 1    |
| مقدمه:   | 1    |
| 1-1- بیان مساله:                                   | 3    |
| 1-2- اهمیت پژوهش:                                  | 4    |
| 1-3- اهداف پژوهش                                   | 5    |
| 1-4- سوال اصلی تحقیق (مساله تحقیق)                 | 5    |
| 1-5- سوالات فرعی تحقیق:                            | 5    |
| 1-6- فرضیات تحقیق                                  | 6    |
| 1-6-1- فرضیه اصلی:                                 | 6    |
| 1-6-2- فرضیه فرعی :                                | 6    |
| 1-7- مدل اولیه پژوهش:                              | 7    |
| 1-8- متغیرهای تحقیق:                               | 7    |
| 1-9- تعاریف نظری و عملیاتی:                        | 8    |
| 1-10- طرح پژوهش و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها    | 11   |
| 1-11- مدل فرآیند پژوهش                             | 12   |
| فصل دوم: بررسی ادبیات تحقیق                        | 14   |
| مقدمه:   | 15   |
| بخش اول: مباحث نظری                                | 15   |
| تاریخچه مدیریت منابع انسانی                        | 15   |
| اقدامات منابع انسانی                               | 15   |
| اهداف مدیریت منابع انسانی                          | 18   |
| وظایف مدیریت منابع انسانی                          | 19   |
| وظایف اجرایی مدیریت منابع انسانی                   | 19   |
| اهمیت دانش مدیریت منابع انسانی                     | 22   |
| عوامل محیطی مؤثر بر فعالیت های مدیریت منابع انسانی | 23   |
| عوامل محیطی برون سازمانی                           | 23   |
| عوامل محیطی درون سازمانی                           | 26   |
| تعاریف عملکرد شغلی                                 | 27   |

|    |   |
|----|---|
| 30 | مدلهای سنجش عملکرد .....                                  |
| 31 | مراحل تدوین مدل اچپو .....                                |
| 32 | الف : مدل هرسی و گلد اسمیت .....                          |
| 33 | ب: مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت .....                  |
| 33 | ج: مدل دایره ای عوامل مؤثر بر بهره وری (سوترمایستر) ..... |
| 34 | معنویت .....  |
| 34 | تعریف و مفهوم معنویت .....                                |
| 35 | ابعاد معنویت .....  |
| 35 | الف) رویکرد درون گرا/متافیزیکی: .....                     |
| 36 | ب) رویکرد دینی: .....                                     |
| 36 | ج) رویکرد آگزیستانسیالیستی/سکولار: .....                  |
| 36 | رابطه‌ی مذهب و معنویت .....                               |
| 38 | معنویت در اسلام .....                                     |
| 38 | مفهوم سازی معنویت در محیط کار .....                       |
| 40 | معنویت در محیط کار .....                                  |
| 40 | مزایای معنویت در محیط کار .....                           |
| 43 | اهمیت و ضرورت معنویت در محیط کار .....                    |
| 47 | نیاز سازمان و کارکنان به معنویت در محیط کار .....         |
| 48 | بخش دوم: مباحث پژوهشی .....                               |
| 48 | الف: پژوهش‌های داخل کشور .....                            |
| 54 | ب: پژوهش‌های خارج از کشور: .....                          |
| 55 | چارچوب نظری تحقیق .....                                   |
| 57 | فصل سوم: روش تحقیق .....                                  |
| 58 | مقدمه: .....  |
| 58 | 3-1- روش تحقیق: .....                                     |
| 59 | 3-2- جامعه آماری و حجم نمونه: .....                       |
| 59 | 3-2-1- جامعه آماری .....                                  |
| 59 | 3-2-2- حجم نمونه .....                                    |
| 59 | 3-3- ابزار جمع آوری اطلاعات .....                         |
| 60 | 3-4- نحوه اجرای تحقیق .....                               |
| 61 | 3-5- روایی و پایایی پرسشنامه .....                        |
| 61 | 3-5-1- روایی: .....                                       |

|    |  |
|----|--|
| 61 | ..... پایایی: 2-5-3  |
| 61 | ..... پرسشنامه: 3-5-3 پایایی پرسشنامه:                           |
| 62 | ..... بیان فرضیه: 6-3  |
| 63 | ..... تعیین آماره به منظور آزمون فرضیه: 1-6-3                    |
| 63 | ..... روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات: 7-3                       |
| 64 | ..... محدودیت: 8-3   |
| 64 | ..... آزمون توزیع نرمال داده‌ها: 9-3                             |
| 64 | ..... ابزار کار: 10-3  |
| 65 | ..... فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق                   |
| 66 | ..... مقدمه:   |
| 67 | ..... 1-4-1 توزیع جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی                  |
| 67 | ..... 1-1-4 جنسیت:   |
| 68 | ..... 2-1-4 سابقه کار:   |
| 69 | ..... 3-1-4 سن:  |
| 70 | ..... 4-1-4 تحصیلات  |
| 71 | ..... 2-4-2 آمار توصیفی  |
| 71 | ..... 1-2-4 معنویت در محیط کار                                   |
| 73 | ..... 2-2-4 اقدامات مدیریت منابع انسانی                          |
| 77 | ..... 1-3-4 آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها (کلوموگروف اسمیرنوف): |
| 77 | ..... 3-4-3 آمار تحلیلی  |
| 79 | ..... 2-3-4 بررسی آزمون فرضیات                                   |
| 88 | ..... فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات                           |
| 89 | ..... مقدمه:   |
| 90 | ..... بحث:   |
| 91 | ..... تجزیه و تحلیل فرضیات:                                      |
| 92 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه اصلی:                            |
| 92 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی اول:                        |
| 92 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی دوم:                        |
| 93 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی سوم:                        |
| 93 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی چهارم:                      |
| 93 | ..... تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه فرعی پنجم:                       |
| 94 | ..... نتیجه‌گیری:  |

|         |                        |
|---------|------------------------|
| 95..... | پیشنهادات              |
| 96..... | پیشنهادات علمی کاربردی |
| 96..... | پیشنهاد به سایر محققین |
| 97..... | فهرست منابع            |

#### چکیده:

مدیران منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمانی خود بایستی نیازهای نیروی انسانی را شناسایی کرده و تدابیر مناسب برای الگوی استفاده بهینه از منابع انسانی موجود و تعیین نیازهای آتی برای توانمندسازی کارکنان در کسب اهداف اتخاذ نمایند. بطوریکه در دهه اخیر موضوع معنویت در سازمان و محیط کار برای حداکثر کردن عملکرد منابع انسانی در سازمان ها مطرح شده است چرا که می تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد. از این رو هدف تحقیق حاضر تبیین و تعیین رابطه نظام مدیریت منابع انسانی و معنویت در کارکنان بود. بدین منظور جامعه آماری این تحقیق کارکنان بیمارستان های شهر شاهرود انتخاب شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه ای و از طریق پرسشنامه استاندارد معنویت (رگو و کانها، 2008) و پرسشنامه محقق ساخته نظام مدیریت منابع انسانی صورت گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق روش همبستگی ناپارامتریک کندال تاو B و با استفاده از نرم افزار spss انجام شد. بررسی نتایج نشان داد معنویت در کار در سطح معنی داری 5 درصد، رابطه مثبت و معنی داری با نظام مدیریت منابع انسانی داشت. در نهایت با توجه به نتایج بدست آمده می توان بیان کرد معنویت در محیط کار می تواند باعث بهبود اقدامات منابع انسانی شود.

کلیدواژه: معنویت در محیط کار، نظام مدیریت منابع انسانی، کنزال تاو  
B، بیمارستان، نیروی انسانی

# فصل اول: طرح تحقیق



## مقدمه:

سازمانها به عنوان رکن اساسی دنیای مدرن کنونی، نحوه تعاملات و روابط بی‌نامللی را تحت تأثیر خود قرار داد ه‌اند. نیروی انسانی موجود در سطح هر سازمان و مؤسسه‌ای به عنوان مهمترین و اساسی‌ترین رکن تشکیل دهنده آنها، زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌آورند. لذا رشد و توسعه هر سازمانی و حتی هر جامعه‌ای به بهره‌گیری مناسب از نیروی انسانی بستگی مستقیم دارد (احمدی و رحمانپور، 1381).

نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی‌تواند یک پدیده‌ی ساکن و ثابت باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، می‌تواند سازمان‌ها را در جهت مزیت‌های رقابتی کمک کند. در چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند از فرصت‌ها و موقعیت‌ها بهره‌برداري بهینه داشته باشند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، امکان هم‌آهنگی لازم میان فعالیت‌های گوناگون سازمان، ایجاد فرصت‌های مناسب و پیشگیری از تهدیدهای احتمالی را فراهم می‌سازد. مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند (سعادت، 1331). مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکردی جامع به مدیریت استراتژیک منابع کلیدی سازمان یعنی منابع انسانی معرفی شده است (آرمسترانگ، 1993). مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به مدیریت کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر تعهد و دوطرفه بودن ارتباط دارد. در این رویکرد استراتژیک به جذب توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی تعهد منابع کلیدی (سازمان، یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند اشاره می‌شود. از مدیران و رهبران سازمانها انتظار می‌رود که از توانمندیهای لازم برای مهار بی‌نظمی‌ها و تناقضات برخوردار باشند. آنان باید صادقانه بپذیرند که مسئول تبدیل تهدیدها به فرصتها هستند. رمز موفقیت آنان در این فرایند دشوار این است که در رویه‌ها و روشهای خود انعطاف پذیرتر، در انجام کارها باهوش‌تر، برای تصمیم‌گیری در شرایط پیچیده سریعتر، در جلب رضایت مشتری و ارباب رجوع موفقتر و در اجرای تغییرات بنیادی و گسترده ثابت قدم و مطمئنتر باشند.

## 1-1- بیان مسأله:

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارت از انسان و نظامهای عملیاتی سازمان است. از آنجا که نظامهای عملیاتی توسط انسانها به اجرا در می‌آیند، بنابراین، میتوان به درستی ادعا کرد

که مهمترین سرمایه هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است. مدیران هوشمند و موفق به این نکته واقفند که با سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی خود، کارآیی و موفقیت سازمان خود را تضمین میکنند.

امروزه وظایف واحدهای مدیریت نیروی انسانی همچون گذشته صرفاً به وظایفی همچون حضور و غیاب کارکنان و یا مسائل ساده دیگر ختم نمی‌شود، بلکه وظایف مهمتری را در برمی‌گیرد. همچون توجه به مسائل انگیزشی، رضای نیازهای معنوی، فراهم آوردن فضایی برای رشد و خلاقیت همراه با ایجاد محیطی ایمن و سالم و صلح آمیز. در کنار تأمین نیازهای مادی کارکنان حتی بعد از پایان خدمت (جزئی، 1383، ص 2). در سازمان‌های دولتی مهم ترین و حساس ترین نقش‌ها را مدیران بر عهده دارند. اگر مدیران سازمان‌های دولتی بتوانند شرایطی فراهم آورند که نیروهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، مسلماً عملکرد این سازمان‌ها بهبود خواهد یافت. سازمانها و نهادهای امروزی ملزم هستند سلامت و کمال واقعی را جست و جو کنند و زمینه‌های بقا، انتظام و بالندگی را برای خود به ارمغان آورند. از اینرو، در عصر حاضر، از مدیران انتظار می‌رود راهبردها را طراحی، تدوین و اجرا کرده و از سرمایه معنوی سازمان به عنوان دارایی‌های نامشهود که شامل قابلیت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی است پاسداری و حمایت کنند.

ایجاد معنویت در کار، دارای مزایای بسیاری برای مدیریت کارکنان و سازمان است، معنویت ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند آنها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با معنویت پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به دست آوردن پول است. افزایش خلاقیت رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمانهایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقاء بخشند گزارش شده است. (معنویت در محیط کار، دکتر علی اکبر فرهنگی). مدیران می‌توانند با اقداماتی از قبیل غنی سازی شغلی و توانمند سازی کارکنان و توجه به رضایت بخش کردن کار، درک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود ببخشند. از اینرو به نظر می‌رسد که ارتباط منطقی میان معنویت و نظام مدیریت منابع انسانی در کارکنان وجود داشته که این ارتباط می‌تواند پیامدهای سازمانی مطلوبی برای کارکنان و سازمان به همراه داشته باشد. لذا در این تحقیق قصد داریم تا رابطه نظام مدیریت منابع انسانی و معنویت در کار کارکنان را مورد بررسی و مطالعه قرار دهیم.

## 1-2- اهمیت پژوهش:

انسان ها وارد دوران جدید و بی سابقه ای در زندگی خود شده اند ؛ دورانی که در آن، دنیا بشدت در حال تغییر و تحول است. امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضايتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (مارکز و دیگران، 2005). (موریس 1997) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد، و اخلاق کاری در اکثر محیط های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار و ... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (کینجرسکی و اسکرپنیک، 2004). در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده اند، نتوانسته اند خواسته های کارکنان را برآورده سازند (لوندین و دیگران، 2003، ص 379). جهانی شدن، حرکت به سمت سازمان های دانشی، رشد تقاضای کارکنان برای محیط های کاری غنی و پرورش دهنده و نیز کار معنادار، این فشارها را بیشتر کرده است. ایجاد و یک جو، دوستانه مبتنی بر همکاری، بجای رقابت نیز می تواند باعث کاهش استرس کارکنان و نوعی سرمایه گذاری در سازمان شود و احساس همبستگی کارکنان را افزایش دهد، ترویج معنویت در محیط کار منافع و مزایای زیادی دارد از قبیل (افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تعامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود و نگرش های شغلی کارکنان همچون رضایت افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش خلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر که همه اینها بصورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود و عملکرد، سود آوری و اثر بخشی سازمان می گردند (معنویت و تعهد سازمانی، دکتر سنجرسلاجقه). همچنین نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی تواند یک پدیده ی ساکن و ثابت باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، می تواند سازمان ها را در جهت مزیت های رقابتی کمک کند. در چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان ها می توانند از فرصت ها و موقعیت ها بهره برداری بهینه داشته باشند. از طرفی مدیران نمی توانند انتظار نتایج عالی از کارکنان خود داشته باشند، مگر این که از طریق آموزش مناسب زمینه های ایجاد چنین نتایجی را در کارکنان خود ایجاد نمایند. مدیران همواره درگیر برنامه ها و استراتژی هایی هستند که نتایج و تاثیرات خود را به طور مستقیم و غیر مستقیم بر منابع انسانی می گذارند. پایان نامه حاضر بر آن است که رابطه معنویت و نظام مدیریت منابع انسانی را مورد بررسی قرار دهد.

### 1-3-اهداف پژوهش

هدف اصلی: شناسایی رابطه معنویت در محیط کار و نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان بیمارستان های شهرستان شاهرود  
اهداف فرعی:

شناسایی وضعیت مولفه های معنویت در محیط کار کارکنان در بیمارستانهای شاهرود  
شناسایی وضعیت مولفه های نظام مدیریت منابع انسانی کارکنان در بیمارستانهای شاهرود

### 1-4-سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق)

آیا بین معنویت در کار کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

### 1-5-سوالات فرعی تحقیق:

1- آیا بین حس جامعه بودن تیم در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

2- آیا بین حس همراستایی ارزش های فردی و سازمانی در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

3- آیا بین حس مشترک با جامعه در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد

4- آیا بین وجود حس لذت بردن از کار در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

5- آیا بین فرصت هایی برای زندگی درونی در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی داری وجود دارد؟

### 1-6-فرضیات تحقیق

#### 1-6-1-فرضیه اصلی:

بین معنویت در کار کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد

#### 1-6-2-فرضیه فرعی :

- فرضیه فرعی 1: بین حس جامعه بودن تیم در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد
- فرضیه فرعی 2: بین حس همراهی ارزش های فردی و سازمانی در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد
- فرضیه فرعی 3: بین حس مشترک با جامعه در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد
- فرضیه فرعی 4: بین وجود حس لذت بردن از کار در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد
- فرضیه فرعی 5: بین فرصت‌هایی برای زندگی درونی در کارکنان و نظام مدیریت منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد

#### 1-7-مدل اولیه پژوهش:



### 8-1- متغیرهای تحقیق:

متغیر مستقل: معنویت در محیط کار (حس جامعه بودن تیم، حس همراهی ارزش های فردی و سازمانی، حس لذت بردن از کار، حس مشترک با جامعه و حس فرصت هایی برای زندگی درونی)

متغیر وابسته: نظام مدیریت منابع انسانی (سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش، تامین نیروی انسانی و روابط کارکنان)

### 9-1- تعاریف نظری و عملیاتی:

#### معنویت در محیط کار

تعریف نظری:

دانش یا عقیده‌ای است که اعتماد شونده بر آن اساس انگیزه یا محرک مورد نیاز برای انجام عملی که متعهد به انجام آن می‌باشد را دارا می‌باشد (مولرینگ و همکاران، 2004).

تعریف عملیاتی:

در برگیرنده تلاش برای جستجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کارش مشارکت دارند و هم چنین سازگاری با یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش های سازمانی می‌باشد. عناصر کلیدی در این تعریف شامل کار هدفمند، ارتباط مؤثر با همکاران هم‌سویی با ارزش‌های فردی و هم‌سویی با ارزش‌های سازمان می‌باشد (میتروف، 2003).

#### 1- حس جامعه بودن تیم

تعریف نظری:

یک بعد اساسی از معنویت در محیط کار می‌باشد که شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است (اشمس و دوچن، 2000).

تعریف عملیاتی:

سوالات شماره 1، 2، 3، 4 و 5 پرسشنامه، مولفه حس جامعه بودن تیم را مورد سنجش قرار می‌دهد.

افراد تیم من احساس می‌کنند که بخشی از یک خانواده هستند.

تیم من ، روحیه جامعه بودن را در گروه ارتقاء می دهند  
من احساس می کنم که اعضای تیم من از همدیگر حمایت می کنند.  
من احساس می کنم که اعضای تیم من از همدیگر مراقبت می کنند.  
من احساس می کنم که اعضای تیم من ، دارای یک هدف مشترک هستند.  
2- حس همراهی ارزش های فردی و سازمانی

تعریف نظری:

نشان دهنده تناسب ارزش های سازمانی و زن دگی روحی و دورنی افراد می باشد. همچنین  
مشارکت رهبران با همبستگی بالا نیز می باشد (میلیمن و همکاران، 2003)  
تعریف عملیاتی:

سوالات شماره 6، 7، 8، 9 و 10 پرسشنامه، مولفه حس همراهی ارزش های فردی و  
سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد.  
من احساس مثبت درباره ارزش های غالب در سازمان دارم.  
افراد احساس خوبی در باره آینده سازمان دارند  
سازمان ، به زندگی درونی من احترام می گذارد.  
سازمان به من کمک می کند تا با آرامش زندگی کنم.  
رهبران سازمان تلاش می کنند تا برای یک جامعه بزرگ تر مفید باشند.

3- حس مشترک با جامعه

تعریف نظری:

اشاره به مواردی دارد که کار انجام شده توسط طرفد با ارزش های زندگی شخصی وی  
سازگاری دارد و آن کار برای اجتماع مفید می باشد (اشمس و دوچن، 2000).  
تعریف عملیاتی:

سوالات شماره 11، 12 و 13 پرسشنامه، مولفه حس مشترک با جامعه را مورد سنجش  
قرار می دهد.

کار من با آنچه فکر کنم در زندگی برایم مهم است، مرتبط می باشد.  
بیم کارم و جامعه بزرگتر ارتباط می بینم  
هنگام کار کردن احساس می کنم برای کل جامعه مفید می باشم.

#### 4- حس لذت بردن از کار

تعریف نظری:

شامل موارد مربوط به حس شادی و لذت در کار است (میلیمن و همکاران، 2003)

تعریف عملیاتی:

سوالات شماره 14 و 15 پرسشنامه، مولفه حس لذت بردن از کار را مورد سنجش قرار می‌دهد.

من لذت و سرور را در کارم تجربه می‌کنم

در بیشتر روزه‌ها، هنگام آمدن به کار احساس شادی و نشاط دارم.

#### 5- حس فرصتی برای زندگی درونی

تعریف نظری:

این مورد شامل توصیفات مربوط به روشی که سازمان به معنویت و ارزش های معنوی افراد احترام می‌گذارد، می‌شود (اشمس و دوچن، 2000).

تعریف عملیاتی:

سوالات شماره 16 و 17 پرسشنامه، مولفه حس فرصتی برای زندگی درونی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

ارزش های معنوی من ، در محیط کار ارزشمند هستند.

در محیط کار من ، معنویت وجود دارد.

#### نظام مدیریت منابع انسانی

تعریف نظری: نظام مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد (دسلر، 1381)

تعریف عملیاتی:

با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته نظام مدیریت منابع انسانی (پارسیان و اعرابی،

1384) مورد سنجش قرار می‌گیرد که به شرح ذیل می‌باشد

تأمین نیروی انسانی حاصل جمع امتیاز سوالات 1 تا 7 می‌باشد.

سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش حاصل جمع امتیاز سوالات 8 تا 15 است.

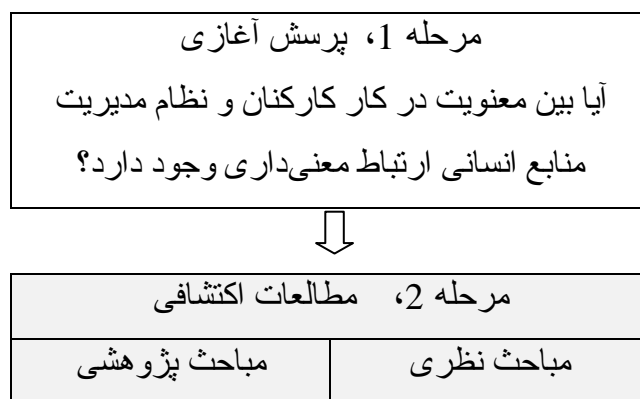


روابط کارکنان حاصل جمع امتیاز سؤالات 16 تا 23 می‌باشد.

### 1-10- طرح پژوهش و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

این پژوهش از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نظر نوع هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های شهر شاهرود می‌باشند که به منظور جمع‌آوری اطلاعات از فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه آماری استفاده خواهد شد. برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار رگو و کانها (2008) و پرسشنامه محقق ساخته نظام مدیریت منابع انسانی (پارسائیان و اعرابی، 1384) استفاده خواهد شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی و همچنین مقایسه گروه‌های جمعیت شناختی از آزمون مقایسه‌ای با توجه به نوع توزیع داده‌ها (نرمال بودن داده‌ها) و برای توصیف متغیرها و گروه‌های جمعیت شناختی از آماره‌های دیگری مانند توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار ..... نیز استفاده می‌شود. همچنین از آزمون‌های آلفای کرونباخ به جهت پایایی شاخص‌ها و ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌گردد و آزمون کولوگروف- اسمیرنوف یک بعد هم به منظور بررسی نرمالیتی توزیع متغیرها در جامعه استفاده می‌شود.

### 1-11- مدل فرآیند پژوهش



|  |   |
|--|---|
| میلیمن و همکاران<br>(2003)<br>اشمس و دوچن (2000)<br>میترفوف (2003)<br>مولرینگ و همکاران<br>(2003)<br>گه (2009)<br>لواسانی و همکاران<br>(1390)<br>سلاجقه (1390) | تئوری‌های مربوط به<br>معنویت در محیط کار<br>نظام مدیریت منابع<br>انسانی |
|--|---|



مرحله 3، طرح نظری مسئله تحقیق  
 شناسایی وضعیت معنویت در محیط کار بر اساس  
 تئوری میلیمن و دنتون، (1999) و نظام مدیریت  
 منابع انسانی (بامبرگر و مشولم، 1384)



مرحله 4، ساختن مدل تحلیلی  
 معنویت در محیط کار: (حس جامعه بودن تیم، حس  
 همراستایی ارزش‌های فردی و سازمانی، حس  
 مشترک با جامعه، حس لذت بردن از کار، حس  
 فرصتی برای زندگی درونی)  
 نظام مدیریت منابع انسانی (سیستم ارزیابی  
 عملکرد و پاداش، تامین نیروی انسانی و روابط  
 کارکنان)



مرحله 5، مشاهده  
 پرسشنامه معنویت در محیط کار رگو و کانها

(2008)

پرسشنامه محقق ساخته نظام مدیریت منابع انسانی  
(اعرابی و پارسائیان، 1385)



مرحله 6، تحلیل اطلاعات  
استناد به آمار توصیفی و استنباطی



مرحله 7، نتیجه‌گیری  
بین معنویت در کار کارکنان و مولفه‌های نظام  
مدیریت منابع انسانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد

# فصل دوم:

## بررسی ادبیات تحقیق