



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

ساخت ابزار و سنجش میزان توکل در مدیران ستادی آموزش و پرورش

شهر مشهد و تأثیر عوامل خصیصه‌ای بر آن

استاد راهنما:

دکتر مجتبی بذرافشان مقدم

استاد مشاور:

دکتر بهروز مهram

پژوهشگر:

فاطمه نیکنام

اسفند ۱۳۹۰

## تقدیم به خوبترین عالم امام زمان (عج) ...

يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ مَسَّنَا وَأَهْلَنَا الضُّرُّ وَجِئْنَا بِبِضَاعَةٍ مُزْجَاةٍ

ای عزیز، ما با همه اهل بیت خود به فقر و قحطی و بیچارگی گرفتار شدیم و با متاعی

فَأَوْفٍ لَنَا الْكَيْلَ وَتَصَدَّقْ عَلَيْنَا إِنَّ اللَّهَ يَجْزِي الْمُتَصَدِّقِينَ

ناچیز و بی قدر (حضور تو) آمدیم، پس بر قدر احسانت نسبت به ما بیفزا و از ما به صدقه

دستگیری کن، که خدا صدقه بخشنندگان را نیکو پاداش می دهد.

(یوسف، آیه ۸۸)

خدایا! آموخته‌ام که با توکل به تو سعی و تلاش و امیدواری، می‌توانم به هر آنچه می‌خواهم برسم، دست یاریگر تو پشتیبان من است، تو من را در پناه امن خود حفظ می‌کنی، یاری ام کن! تا در راه تو ثابت قدم باشم.  
پس از شنای الهی و طیفه‌شاکردی خود می‌دانم از زحمات بی‌دریغ کلیه اساتیدی که تاکنون از آنان آموخته‌ام و هم‌چنین اساتید عزیزمی که با ارائه آرای اندیشمندان خویش مراد انجام این پژوهش یاری نمودند، کمال تقدیر و تشکر را بنمایم.

از استاد گرانقدرم، جناب آقای دکتر مجتبی بذرافشان مقدم که با حسن خلق، شکیبایی و فراست قابل ستایش راهنمایی این طرح را پذیرفتند و با نظرات عالمانه خویش و پیشنهادهای سازنده، به نحو شایسته‌ای مرا راهنمایی نمودند، حالصانه و صمیمانه سپاسگزاری بنمایم.

نیز از تلاش‌های ارزشمند استاد ارجمند، جناب آقای دکتر بهروز مهرانم که در این پژوهش زحمت مشاوره را پذیرفتند و پژوهشگر را با کاربرد روش‌های آماری و اصول اساسی پژوهش آشنا ساختند و در تجزیه و تحلیل داده‌هایاری رسانند کمال تشکر را دارم.

از خداوند برای همه اساتیدی که حقی بر من دارند، آرزوی توفیق و سعادت دارم.

وسپاس بی پایان از خانواده خوبم

پدر و مادر مهربانم

مهدی عزیز و همه وجودم سیما

که مثل همیشه مقیم زاویه مهربانی دلشان بودم و بی وقفه دوستان دارم و بهترین ها را از

دادار همور برایشان خواهانم.

## فهرست مطالب

عنوان.....صفحه

### فصل اول: مقدمه

۱-۱ بیان مسئله	۲
۲-۱ اهداف تحقیق	۴
۱-۲-۱ اهداف اصلی	۴
۲-۲-۱ اهداف جزئی	۵
۳-۱ سوال های تحقیق	۵
۴-۱ تعاریف نظری و عملیاتی	۵

### فصل دوم : پیشینه تحقیق

۱-۲ تعریف معنویت	۸
۲-۲ معنویت در کار	۹
۳-۲ توکل	۱۰
۴-۲ توکل در قرآن	۱۱
۱-۴-۲ عوامل توکل به خداوند در قرآن	۱۴
۲-۴-۲ توکل از منظر آیات	۱۶
۳-۴-۲ توکل در احادیث	۱۷
۴-۴-۲ خاستگاه و مبانی توکل	۱۸
۵-۲ طبقه بندی های تعاریف توکل به خدا	۱۹
۱-۶-۲ تفاوت توکل با تفویض	۱۹

۲۰	۲-۶-۲ تفاوت توکل با ثقه .....
۲۰	۲-۶-۳ تفاوت توکل با رضا .....
۲۰	۲-۷-۲ نقش باورهای قلبی در توکل .....
۲۲	۲-۷-۱ عدم منافات تلاش و کوشش با توکل .....
۲۲	۲-۷-۲ شیوه توکل .....
۲۴	۲-۷-۳ صفات متوکلین و مواضع توکل .....
۲۵	۲-۷-۴ زمینه ها و مصادیق توکل .....
۲۶	۲-۷-۵ مراحل و مراتب توکل .....
۲۶	۲-۷-۶ رسیدن به مراحل بالای توکل .....
۲۷	۲-۷-۷ درجات توکل بر خدا .....
۲۸	۲-۸-۱ توکل از دیدگاه اندیشمندان: .....
۲۹	۲-۹-۱ مدیریت اسلامی .....
۳۰	۲-۹-۱ توکل در مدیریت .....
۳۵	۲-۱۰-۱ مؤلفه‌های توکل به خدا .....
۳۶	۲-۱۰-۱ بعد شناختی - اعتقادی: .....
۳۶	۲-۱۰-۱ اعتقاد به ربوبیت خداوند .....
۳۷	۲-۱۰-۱ فطری بودن توکل .....
۳۷	۲-۱۰-۱ توحید افعالی .....
۳۷	۲-۱۰-۲ بعد رفتاری - عاطفی: .....
۳۸	۲-۱۰-۱-۲ احساس بی‌نیازی و بلندطبعی .....

۳۹	..... ۲-۲-۱۰-۲ آرامش و نشاط
۳۹	..... ۳-۲-۱۰-۲ شرح صدر و صبر
۴۰	..... ۴-۲-۱۰-۲ شجاعت و قاطعیت
۴۱	..... ۳-۱۰-۲ پژوهش‌های انجام شده
۴۳	..... ۴-۱۰-۲ استنتاج از پیشینه

### فصل سوم : روش پژوهش

۴۶	..... ۱-۳ روش تحقیق
۴۶	..... ۲-۳ جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۵۰	..... ۱-۳-۳ مرحله اول: تهیه شاخص‌ها و گویه‌های هر مولفه
۶۰	..... ۲-۳-۳ مرحله دوم: ارزیابی روایی محتوا
۶۰	..... ۳-۳-۳ مرحله سوم: بررسی پایایی پرسشنامه
۶۱	..... ۴-۳-۳ مرحله چهارم: اجرای مقدماتی پرسشنامه و تحلیل عوامل
۶۱	..... ۵-۳-۳ مرحله پنجم: تدوین نهایی پرسشنامه
۶۲	..... ۴-۳ روش جمع آوری داده‌ها
۶۳	..... ۵-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

### فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۶۵	..... ۱-۴ توصیف نمره مولفه‌های توکل در مدیران مورد مطالعه
۷۰	..... ۲-۴ بررسی سؤالات تحقیق

### فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۷۷	..... ۱-۵ نتایج
----	-----------------

۷۷ ..... ۱-۱-۵ سوالات پژوهش

۸۲ ..... ۳-۵ پیشنهادهای

۸۳ ..... ۴-۵ محدودیت‌های پژوهش

۸۵ ..... فهرست منابع:

پیوست‌ها

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: واژه توکل و مشتقات آن	۱۶
جدول ۲-۲: مولفه‌های توکل بر اساس پژوهش زارعی‌متین	۴۳
جدول ۳-۲: مولفه‌های توکل بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر	۴۴
جدول ۱-۳: تعداد مدیران بر حسب جنسیت	۴۷
جدول ۲-۳: تعداد مدیران بر حسب مدرک تحصیلی	۴۷
جدول ۳-۳: تعداد مدیران بر حسب سن	۴۷
جدول ۴-۳: تعداد مدیران بر حسب سمت سازمانی	۴۸
جدول ۵-۳: تعداد مدیران بر حسب سنوات خدمت	۴۸
جدول ۶-۳: تعداد مدیران به تفکیک نواحی آموزش و پرورش محل خدمت	۴۹
جدول ۷-۳: ابعاد توکل، مولفه‌ها و گویه‌های پرسشنامه و ارائه مستندات	۵۱
جدول ۸-۳: محاسبه همبستگی سوالات و برآورد ضریب آلفا	۶۱
جدول ۱-۴: میانگین، انحراف معیار، کمینه، و بیشینه مؤلفه‌های توکل	۶۵
جدول ۲-۳: توزیع مولفه‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف	۶۶
جدول ۳-۴: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش	۷۰
جدول ۴-۴: میزان برخورداری مدیران از مولفه‌های توکل	۷۱
جدول ۵-۴: مقایسه میانگین نمره توکل در مدیران بر حسب جنسیت	۷۱
جدول ۶-۴: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین نمره توکل و سنوات خدمت	۷۲
جدول ۷-۴: مقایسه میانگین نمره توکل در مدیران بر حسب مدرک تحصیلی	۷۳
جدول ۸-۴: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین نمره توکل و سن مدیران	۷۴
جدول ۹-۴: نتایج آزمون MANOVA برخورداری از مولفه‌های توکل در ادارات نواحی مختلف	۷۴

## فهرست نمودارها

عنوان ..... صفحه

نمودار ۱-۴: نمودار هیستوگرام نمره کل توکل ..... ۶۶

نمودار ۲-۴: نمودار هیستوگرام مولفه اعتقاد به ربوبیت مطلق خداوند ..... ۶۷

نمودار ۳-۴: نمودار هیستوگرام مولفه فطری بودن توکل ..... ۶۷

نمودار ۴-۴: نمودار هیستوگرام مولفه توحید افعالی ..... ۶۷

نمودار ۵-۴: نمودار هیستوگرام مولفه احساس بی نیازی و بلند طبعی ..... ۶۸

نمودار ۶-۴: نمودار هیستوگرام مولفه آرامش و نشاط ..... ۶۸

نمودار ۷-۴: نمودار هیستوگرام مولفه شرح صدر و صبر ..... ۶۹

نمودار ۸-۴: نمودار هیستوگرام مولفه شجاعت و قاطعیت ..... ۶۹

## چکیده

"توکل" از جمله سازه های قابل عنایت در متون اسلامی است که می تواند بر عملکرد انسان ها و هدایت رفتار آن ها به طور عام و عملکرد مدیران و هدایت رفتار سازمانی آنان به طور خاص موثر باشد. در این مطالعه، مولفه های توکل بر مبنای آیات و روایات شناسایی شده و سپس مقیاسی برای سنجش میزان توکل مدیران تدوین شد. مقایسه میزان توکل در مدیران بر حسب هر یک از عوامل جنسیت، سنوات خدمت، مدرک تحصیلی، میزان سن و مقایسه در نواحی مختلف آموزش و پرورش از جمله هدف های این مطالعه بوده است. رویکرد به این مطالعه، کمی و روش پژوهش مبتنی بر پیمایش و علی - مقایسه ای بوده است. جامعه آماری پژوهش را تمامی روسای ادارات، معاونین و کارشناس مسئولان نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهر مشهد و منطقه تبادلگان تشکیل داده است که برابر ۱۱۰ نفر می باشند. در این مطالعه از روش سرشماری استفاده شد. داده های جمع آوری شده از پرسشنامه، جهت تعیین نتایج به دست آمده با استفاده از آزمون های آماری مقایسه دو میانگین مستقل، همبستگی پیرسون و در نهایت تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته توکل است که پایایی آن برابر ۰/۸۴ گزارش گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد: ۱- مدیران آموزش و پرورش در سطح کاملاً مطلوبی از مولفه های توکل برخوردارند. ۲- بین نمره توکل با جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سنوات خدمت، و محل خدمت مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** توکل، عوامل خصیصه ای، مدیران

# فصل اول

## مقدمه

## ۱-۱ بیان مسئله

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییرناپذیرانه است. سازمان‌ها در چنین عصری همواره در دو لبه نظم و بی‌نظمی قرار دارند و دائماً بین دو حالت تناقض‌نما، در رفت و آمدند (نداف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). نیروهای شتاب‌دهنده بسیاری برای تغییرات اجتماعی و سازمانی در حال شکل‌گیری است (ماکسلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). از طرف دیگر مدیریت امروز در غرب و به تبع آن در دیگر کشورهای جهان به شدت با یک بحران فزاینده روبروست. بیش از صد سال تحقیقات و ارائه نظریه‌ها و الگوهای گوناگون، هنوز بشر نتوانسته است در حل این مشکل اساسی خود به دست آورده‌های آرام‌بخش برسد. دگرگونی‌های فراوان محیطی، همواره انسان‌ها و در رأس آن‌ها مدیران و رهبران سازمانی را به چالش فرا می‌خواند. هر روز نظریه‌نویسی پدید می‌آید و مدیران سعی می‌کنند با آزمون آن، راهی به سوی آرامش بیابند.

شیوه‌ی مدیریت کلاسیک و استفاده از تئوری‌های نظریه‌پردازان غربی در محیط متغیر و آشفته امروز (به علت بومی نشدن تئوری‌ها)، چندان کارآمد نیست. عملکردهای قبلی مدیریت، رفته رفته جای خود را به یک فلسفه جدید می‌دهد که رمز موفقیت در سازمان به حساب می‌آید (تصدیقی، ۱۳۸۲).

از طرفی در آخرین دهه‌های قرن بیستم میلادی فصل جدیدی در ارائه نظریه‌های رهبری آن هم از نوع رهبری فراسنتی، با عنوان‌های رهبری تحول‌آفرین، رهبری الهام‌بخش رهبری پرجاذبه، رهبری بصیر، رهبری معنوی، رهبری خویشتن و یا مدیریت خویشتن، باز شده است (فری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

بر این اساس بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنان را به صورت مقتضی به کار ببندد، چرا که

1-Naddaff, Tricia

2-Moxley

3-Fry

سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند (جرالد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

از سوی دیگر می‌توان گفت از جمله دلایل بررسی رابطه معنویت و مدیریت، تأثیری است که معنویت بر رفتار مدیریتی دارد و دیگری دورنمای کار توام با معنا است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از به دست آوردن پول است. معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد که با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان، مرتبط شوند، با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکارانشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند (داودی، ۱۳۸۷).

طبقه بندی‌هایی از ویژگی‌های مدیران توسط صاحب‌نظران مدیریت ارائه شده است که در یکی از این طبقه بندی‌ها ویژگی‌های لازم مدیریت را چشم انداز، خدمت رسانی، الگوسازی و اعتماد و توکل، راستگویی و... می‌دانند (یگانه، ۱۳۸۷). ورود مفاهیمی هم چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروئی برتر، درستکاری، وجدان، اعتماد، احساسات، معناجوئی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران و ... در پژوهش‌ها، اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور طرحواره جدیدی دارند (بایرمن و ویتی، ۱۹۹۷).

فرهنگ و ارزش‌های جامعه ما کاملاً مبتنی بر فرهنگ اسلامی است و شاخصه‌های فرهنگ اسلامی، تأثیر فراوانی بر اعمال و رفتارهای ما دارد و مدیران جامعه نیز به تبع آن تأثیر فراوانی از این فرهنگ پذیرفته و می‌پذیرند. در این میان یکی از مهم‌ترین مولفه‌های دینی که بر افراد و به خصوص بر مدیران تأثیرگذار بوده، توکل به خدا و واگذاری امور به حضرت حق و خالق یکتا است. چرا که توکل با توجه به آثار عدیده آن، خصوصاً تأثیرات روحی آن بر افراد، باعث افزایش توانمندی‌های مدیران می‌شود. توکل در رفتار انسان دارای

چنان تاثیری است که اعتقاد به خداوند در اعمال و فعالیت‌های شخص ایجاد می‌کند و می‌توان از آن به عنوان رفتار متوکلاانه یاد کرد (هادوی نیا، ۱۳۷۹).

صاحب منازل السائرین (انصاری، ۱۳۸۳) می‌نویسد: توکل، واگذارنمودن تمام امور است به صاحب آن و اعتماد نمودن بر وکالت اوست. توکل به خداوند، به عنوان نشانه‌ای از ایمان فرد باعث می‌شود که ترس و ضعف از مدیران دور شود (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۲). چرا که انسان در نهایت کمال در برابر قدرت خداوند ناتوان است و مدیران همواره باید به او توکل داشته باشند تا در بهره‌مندی از پیشامدهای غیر مترقبه رحمت‌های خود را مشمول حال آنان نمایند. لذا برای جلب عوامل و نیروهای مادی و غیر مادی خارج از حیطه دانش و قدرت باید به خداوند توکل کرد (جاسبی، ۱۳۷۴).

نظر به اهمیت توکل در زندگی انسان‌ها و به ویژه مدیران و نقش و تاثیر توکل در تصمیم‌گیری و رفتار آن‌ها، سنجش میزان توکل مدیران ضروری به نظر می‌رسد و این موضوع مهم با وجود گنجینه‌ای عظیم از منابع اصیل اعم از آیات و روایات، به ندرت مورد توجه و بررسی علمی قرار گرفته است. در این پژوهش سعی شده است که با بهره‌گیری از توکل به عنوان یکی از تعالیم وحی، عوامل ارزشی انسانی و تاثیرگذار در امور مدیریتی، با استفاده از شاخص‌های شناختی و رفتاری توکل شامل اعتقاد به ربوبیت خداوند، فطری بودن توکل، توحید افعالی، ایمان و تقوی، آرامش و طمانینه، شرح صدر، شجاعت و قوت قلب، ثبات قدم و شکیبایی، عزم جزم، قاطعیت و ... (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۲)، ابزاری به منظور سنجش توکل مدیران آموزشی تهیه و سپس تاثیر عوامل خصیصه‌ای را بر آن مورد مطالعه قرار دهد.

## ۱-۲ اهداف تحقیق

### ۱-۲-۱ اهداف اصلی

-تهیه مقیاس سنجش میزان توکل مدیران

-بررسی مولفه‌های توکل بر مبنای آیات و روایات

- بررسی میزان توکل در مدیران ستادی آموزش و پرورش شهر مشهد و تاثیر عوامل خصیصه‌ای بر آن

### ۱-۲-۲-اهداف جزئی

- مقایسه میزان توکل در مدیران بر حسب جنسیت
- مقایسه میزان توکل در مدیران بر حسب سنوات خدمت
- مقایسه میزان توکل در مدیران بر حسب مدرک تحصیلی
- مقایسه میزان توکل در مدیران بر حسب میزان سن
- مقایسه میزان مولفه‌ها توکل در مدیران در نواحی مختلف آموزش و پرورش

### ۱-۳ سوال های تحقیق

- مدیران ستادی آموزش و پرورش شهر مشهد به چه میزان از مولفه‌های توکل برخوردارند؟
- آیا بین نمره توکل در مدیران آموزش و پرورش شهر مشهد از لحاظ جنسیت تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- آیا بین نمره توکل و سنوات خدمت مدیران آموزش و پرورش شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا بین نمره توکل در مدیران آموزش و پرورش شهر مشهد از لحاظ مدرک تحصیلی آنان تفاوت معناداری وجود دارد؟
- آیا بین نمره توکل با سن مدیران آموزش و پرورش شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا میان نمره مولفه‌ها توکل در مدیران مورد بررسی در ادارات نواحی مختلف آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد؟

### ۱-۴ تعاریف نظری و عملیاتی

**توکل:** توکل، عبارت است از اعتماد و اطمینان قلبی بنده در جمیع امور خود به خداوند و حواله کردن

همه کارهای خود را به او و تکیه بر حول و قوه الهی نمودن (نراقی، ۱۳۸۱).

**منظور از مولفه‌های توکل:** عبارت است از هفت مولفه: اعتقاد به ربوبیت مطلق خداوند، فطری بودن توکل، توحید افعالی، احساس بی‌نیازی و بلندطبعی، آرامش و نشاط، شرح صدر و صبر، شجاعت و قاطعیت، که در فصل دوم و سوم به‌طور مبسوط در مورد آنان توضیح داده خواهد شد.

**توکل:** نمره‌ای است که افراد از پرسشنامه محقق ساخته سنجش توکل کسب می‌کنند. این پرسشنامه دارای تعداد ۶۸ عبارت است که میزان توکل مدیران را مورد سنجش قرار می‌دهد.

**مدیران ستادی آموزش و پرورش شهر مشهد:** آن دسته از مدیران و معاونین و کارشناس مسئولانی که، در ادارات نواحی هفتگانه و تبادلکان آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ مشغول به کارند و دارای پست سازمانی می‌باشند.

## فصل دوم

### پیشینه‌ی تحقیق

فصل دوم به بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌پردازد. بسیاری آموزه‌های دین، و از جمله توکل، از یک سوی ریشه در توحید دارد و با صفات خداوندی درآمیخته است و از دیگر سوی، با مخلوقات و مختصات وجودی آنان درمی‌پیوندد. در این فصل پس از تعریف معنویت و بررسی واژه توکل، پیوند عمیق آن را با معرفت خداوند بررسی و مورد پژوهش قرار می‌دهیم و برآنیم تا این آموزه‌گران و پرمغز را در حد بضاعت از گفتار ائمه و آیات و روایات استخراج کنیم، خاستگاه این آموزه را ابتدا در مقام الهی و صفات خداوندی کاویده و سپس آن را با نظر به مقتضیات وجودی مخلوقات، مورد بررسی قرار می‌دهیم و به این شیوه با ترسیم نظامی شکوهمند در عالم تکوین، ربط و فقر همه مخلوقات، و به ویژه انسان را به خداوند، خاستگاه حقیقی توکل می‌دانیم. شیوه توکل و مراتب مافوق آن، جایگاه توکل در مدیریت و همچنین پرداختن به توضیح مولفه‌ها سازه توکل بخش بعدی این فصل را تشکیل داده و پس از آن کاوشی در دیدگاه اندیشمندان غربی در باب توکل و پیشینه تجربی پژوهش صورت گرفته است.

آیین آسمانی حضرت محمد (ص) از همان آغاز بر بنیاد معرفت بنیان گرفت (مجلسی، ۱۳۶۵، ج ۴). انسان در این آیین، برای رستگاری و صعود در مراتب قرب الهی، می‌باید به ریسمان سترگ ثقلین بیاویزد و ببالد. کتاب خدا و عترت رسول (ص) (همان، ج ۲۳)، دو رشته وثیق این حبل الهی‌اند که سخت در هم پیچیده و تنگ در آغوش هم‌اند، به گونه‌ای که نباید - و در حقیقت نمی‌توان - هیچ یک را از گرد دیگری گشود. بر این بنیاد، برای دریافتن حقیقت هر یک از آموزه‌های وحی، می‌باید از تراجم وحی و حاملان کتاب خداوندی سراغ گرفت (همان، ج ۱۰۲).

## ۱-۲ تعریف معنویت

از آن جایی که واژه معنویت در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. موضوع معنویت، دل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم معنویت ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومی‌یافته است، در اینجا به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود:

«معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است» (کاوناتاق<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). در تعریفی دیگر: «معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است، درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی» (میبرز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰).

اما در یک تعریف به نسبت جامع‌تر و دقیق‌تر، معنویت را به عنوان: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، موجودات غیرانسانی و (نیروی برتر) خدا، یا کندوکاوی در جهت آن چه برای انسان‌شدن مورد نیاز است، و جست و جویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته‌اند» (هینلز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). در پژوهش‌هایی که میتروف و دنتون<sup>۴</sup> انجام داده‌اند، در تعاریف مختلف معنویت، نکته‌های کلیدی این گونه آمده است: رسمی، منسجم و سازمان یافته نیست، کاملاً جامع و فراگیر و پذیرای هر کسی، منبع نهایی معنا و هدف در زندگی، تقدس هر چیزی، منبعی لایزال از ایمان و نیروی اراده، هدف نهایی، غیرفرقه‌ای، فراتر از فرقه‌ها، جهانی و بدون بعد زمانی، ابهت در حضور وجودی متعالی، احساس عمیق ارتباط متقابل با هر چیزی، آسایش و آرامش درونی (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

## ۲-۲ معنویت در کار

معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن‌نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (مارکوئس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). به زعم بروک<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) مفاهیم زیر از معنویت در کار، برداشت شده است:

\_\_ رشد و پیشرفت معنوی تجربه انسان، شامل: رشد ذهنی، حل مسئله و یادگیری شخصی، اغلب ابزارهای

اصلی بالندگی فردی خواهند بود.

---

1-Cavanagh  
2-Myers  
3-Hinnells  
4-Mitroff & Denton  
5-Marques  
6-Burack