



بررسی تاثیر معنویت بر موفقیت کارراهه با رویکرد اسلامی

(مطالعه ای در شرکت ملی نفت)

ماریا حمیدیان^۱، حسن درویش^۲، محمد جواد حضوری^۳، مجتبی رفیعی^۴

چکیده

افراد در طول زندگی و برای هر بعد از زندگی مسیری را برای تعالی انتخاب می نمایند که رسیدن به هدف می تواند موجب رضایت در آن بعد از زندگی گردد. در سیر روند فعالیت های تحصیلی و کاری نیز مسیری را بعنوان کارراهه شغلی در نظر می گیرند و برای آن برنامه ریزی می نمایند که رسیدن به آن برنامه می تواند موجب رضایت و احساس موفقیت در آن گردد. فرهنگ و عوامل اجتماعی از آن عوامل مهم است. ما در جامعه ای با پشتوانه دینی و معنوی زندگی می نمایم که این اعتقادات بروندهای فکری، برنامه ریزی و نتیجه گرایی ما تاثیر دارد. سؤال تحقیق، تاثیر ابعاد معنوی با رویکردی دینی بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان است و در این مقاله سعی بر آن است که بر تاثیر معنویت با رویکرد دینی (دین اسلام) بپردازیم و برای سنجش موفقیت کارراهه از مقیاس گرینهاوس (۱۹۹۰) و برای سنجش معنویت از پرسشنامه پارسیان و دونینگ با اضافه نمودن ابعاد اسلامی یافته شده در طی تحقیق شامل کسب روزی حلال، رضایت خداوند، خدمت خالصانه و ایثار که دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۶ است استفاده شده است. نمونه مورد بررسی کارکنان شرکت ملی نفت ایران بوده که بطور تصادفی انتخاب شده است. در نهایت از ۸ بعد معنویت مورد بررسی با نرم افزار **Smart PLS**، مشخص گردید ابعاد اهمیت اعتقادات معنوی، ایثار، خدمت خالصانه، رضایت خداوند، روزی حلال و فعالیت های معنوی بر موفقیت کارراهه افراد تاثیر گذار هستند.

واژه های کلیدی:

موفقیت، معنویت، رضایت خداوند، رویکرد اسلامی، ایثار و رضایت شغلی.

۳۱

دوره ۱۲، شماره ۳، پیاپی ۳۱
پاییز ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۰-۵-۱۸

تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳-۰۹-۱۰

صص: ۳۴۴-۳۲۹

شابا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صنعت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی و جهانگردی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). dr_darvish@pnu.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



مقدمه و بیان مسئله

کارراهه به صورت مجموعه‌ای از مشاغل تعریف می‌شود که یک فرد در طی مسیر زندگی‌اش در پیش می‌گیرد. در طی بیست سال گذشته تغییرات عمده‌ای در تعاریف کار، کارراهه و ساختار شغلی رخ داده که کوچک‌سازی‌های گسترده و در پی آن کاهش امنیت شغلی و وفاداری به سازمان نمونه‌ای از این تغییرات می‌باشند (Marshall & Bonner, 2003). رویکردهای کثرت‌گرا نسبت به مدیریت کارراهه نیازهای متنوع کارکنان را برآورده می‌سازد. این رویکردها سازمان‌ها را قادر به دادن پاداش و حفظ شایستگی‌های نیروی کاری‌شان می‌کند (Pambudi & et. al., 2019; Erdogmus, 2004). مدیریت کارراهه فرایند طراحی و پیاده‌سازی اهداف، برنامه‌ها و استراتژی‌هایی است تا سازمان بتواند نیازهای کارکنان را برآورده سازد در حالی که به افراد اجازه می‌دهد به اهداف کارراهه خود برسند (Dwivedi, 2017). از دید تاریخی کارراهه اساساً با سلسله مراتب پیشرفت و موفقیت شغلی بعنوان یک مفهوم ارشدیت از نظر موقعیت، سلسله مراتب و امنیت اقتصادی تعریف شده است (Steele, 2009). همچنین با توجه به نتایج برخی تحقیقات انجام شده که بیانگر تسلط بینش غربی (بویژه آمریکایی) در ادبیات کارراهه و به حاشیه کشیده شدن عوامل غیرغربی در درک توسعه کارراهه می‌باشد (Ituma & Simpson, 2006; Thomas & Inkson, 2006; Baruch, 2004; Pringle & Mallon, 2003; Counsell, 2002; Igbaria & McCloskey, 1996; Ginzberg & Baroudi, 1992). هوکسترا (۲۰۱۱) معتقد است که کارکنان، در هر سطحی باید کارراهه شغلی خود را مدیریت نمایند تا علاوه بر کسب موفقیت، زمینه ایجاد انگیزش درونی را نیز برای خود فراهم کنند. دیدگاه مدیریت کارراهه فردی اشاره به تلاش‌هایی دارد که افراد جهت پیشبرد اهداف کارراهه‌شان صورت می‌دهند که ممکن است با اهدافی که سازمان برای آن‌ها در نظر گرفته منطبق نباشد (Raabe & et. al., 2007). عبارتی مسئولیت‌های کارمندان (فرد) در چرخه مثلث کارراهه ارزیابی از خود، مشخص کردن اهداف، برنامه‌ها و انتظارات برای استفاده از فرصت‌ها (Altun, 2017) جهت موفقیت است. موفقیت کارراهه را می‌توان بعنوان پیامدهای شغلی و روان‌شناختی حاصل از تجربه شغلی تعریف کرد (Guo, & et. al. 2009; Seibert, & et. al., 2001) موفقیت کارراهه، سازه‌ای است که با تصور فرد از میزان موفقیت در کار از دیدگاه خودش و نیز میزان موفقیت در مقایسه با همکاران یا حتی افراد مهم از نظر فرد ارتباط دارد و مفهومی است تحت عنوان موفقیت‌های واقعی یا عینی (درآمد، مقام، رتبه و ..) و ادراک شده یا ذهنی (موقعیت اجتماعی، حمایت سازمانی و...) که فرد در زندگی کاری خود بدست می‌آورد. حسب این تعریف ادبیات موفقیت کارراهه به دو دسته موفقیت عینی و موفقیت ذهنی کارراهه تقسیم می‌شود. هدف اصلی این تفکیک بین آن‌ها تاکید بر دو دیدگاه جدا اما به یک اندازه مهم است. از دیدگاه درونی یا فردی و از دیدگاه بیرونی یا اجتماعی (Hall & Chandler, 2005) ولی هیچ دیدگاهی بر دیگری برتری ندارد (Arthur & et. al., 2005). در ابتدا هیوز (۱۹۳۷) بین کارراهه عینی و ذهنی تمیز قائل شد (Judge & et. al. 1995). موفقیت کارراهه سازه‌ایست که با تصور فرد از میزان موفقیت در کار از خودش و نیز میزان موفقیت در مقایسه با همکاران یا حتی افراد مهم از نظر فرد رابطه دارد. موفقیت کارراهه مفهومی است تحت عنوان موفقیت‌های واقعی یا عینی، ادراک شده یا ذهنی که فرد در زندگی کاری خود بدست می‌آورد. موفقیت کارراهه عینی به عواملی



اشاره دارد که توسط معیارهای خارجی سنجیده می‌شود و تعریف‌های سازمانی یا مربوط به جامعه از موفقیت یا شکست را شامل می‌شود. موفقیت کارراهه ذهنی به ارزیابی‌های شخصی و درونی خود فرد از کارراهه‌اش گفته می‌شود. موفقیت کارراهه ذهنی تنها به آنچه در ذهنیت فرد باقی می‌ماند بستگی دارد حتی اگر آن احساسات و ادراکات از واقعیات بیرونی مانند حقوق یا ترفیعات، نشات نگیرد (Dries & et. al., 2008). از مهمترین مدل‌های موفقیت عینی کارراهه می‌توان به مدل جاج و همکارانش (Judge & et. al. 1995)، مدل فراتحلیل انجام شده توسط انجی و همکاران (Ng & et. al. 2005) و مدل ملامد (1996) اشاره نمود و از مهمترین مدل‌های شناخته شده موفقیت ذهنی کارراهه می‌توان به مطالعات جاج و همکاران در دویعد رضایت از شغل فعلی و رضایت از کارراهه (Judge & et. al. 1995)، مطالعات هسلین (2003) با استفاده از مقیاس تک آیتمی رضایت از کارراهه و دو معیار خود ارجاعی (مقایسه با آرزوهای خود) و دیگر ارجاعی (مقایسه با دستاوردهای ادراک شده و انتظارات همکاران)، پژوهش دیک و ارسر (2005) به مثابه موفقیت کلی کارراهه در معیار 24 تایی و تحقیق انجی و همکاران (2005) در خصوص روابط بین پیش‌بینی‌کننده‌ها و موفقیت ذهنی کارراهه، اشاره نمود. در مجموع تحقیقات مذکور عواملی را موثر بر موفقیت کارراهه دانسته‌اند که شامل متغیرهای شغلی، متغیرهای توازن کار و زندگی، متغیرهای صنعتی و منطقه‌ای، متغیرهای شخصیت، سرمایه‌انسانی و اجتماعی است. در جامعه ایرانی بعنوان یک جامعه دارای گرایش به اصول دینی، یکی از اساسی‌ترین این متغیرها دین است که در این مقاله بعنوان کلی توجه به معنویت بدان اشاره می‌نماییم. یکی از عناصر انسان بودن معنوی بودن است (Marques & et. al., 2005). آین می‌تروف معنویت را اینگونه تعریف می‌کند: "تمایل به یافتن هدف‌غایی زندگی و زیستن براساس آن هدف". پژوهشگر دیگری معتقد است که معنویت "احساس وابستگی و درهم‌تنیدگی عمیق و به شدت شهودی بین انسان و جهانی که در آن زندگی می‌کند، است" (Cavanagh, 1999). معنویت درباره خودآگاهی و یکی شدن با دیگران است. معنویت ترکیبی از فلسفه اصلی زندگی ما و ارزش‌ها و اعمال ماست (Howard, 2002). این نکته حائز اهمیت است که برای برخی از افراد، معنویت در کار، نوعی اتصال دینی است در حالی که برای دیگران، این معنی را نمی‌دهد (Neck & Milliman, 1994). رابینز می‌گوید معنویت در محل کار به معنای انجام سازماندهی شده شعائر مذهبی نبوده و به همین ترتیب در مورد خدا یا الهیات نیست (Robbins, 2003). محقق دیگری می‌گوید: "معنویت زمانی جنبه‌ای از دین بود، اما هم اینک به دین به عنوان یکی از راه‌های معنوی ممکن نگریسته می‌شود. زمانی معنویت راهی به سوی پیوند عمیق با خدا بود، اما اکنون برای بسیاری، خداوند دیگر تنها هدف جستجوی معنوی آنان نیست، بلکه یکی از راه‌های جستجوی معنوی و راهی برای پیوند با بسیاری از مفاهیم متعالی دیگر است". عده‌ای در تعریف معنویت بر اثرات بیرونی و قابل مشاهده آن متمرکز شدند. هوارد می‌گوید: معنویت دربرگیرنده واژه‌هایی از قبیل اعتماد، عشق، خدمت، خرد، لذت بردن، صلح، وحدت و انسجام است (Howard, 2002). محققان معتقدند که تشویق معنویت در محل کار مزایایی فراوانی دارد، مزایایی که سازمان با بهره‌گیری از آن‌ها به بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد و بهبود شاخص‌های مالی خود می‌پردازد (Thompson,)



2000). به طور تاریخی بسیاری از توجهات به معنویت ریشه در ادیان دارد هرچند که برای بسیاری از افراد معنویت در محل کار، امروزه دربرگیرنده ارتباط با هیچ دین خاصی نیست (Cavanagh, 1999). اما دین، بهترین راه برای تقویت ابعاد معنوی افراد است تا جایی که معنویت بدون تدین به بلوغ نمی‌رسد مسلماً کشورهایی که چندین دهه، بلکه چند صدسال است فرهنگ عمومی خود را بر مبنای تکثرگرایی بنیان نهاده‌اند باید در جهت دور نگه داشتن دین از محیط‌های کسب و کار بکوشند اما در کشوری مانند ایران که ۹۵٪ مردم دین واحدی دارند و نسبت عمده‌ای از این جمعیت به انجام شعائر دینی پایبندند، هیچ ابزاری نمی‌تواند به اندازه دین در گسترش معنویت موثر باشد.

هرچند برخی از آژانس‌های کاریابی خارجی در پرسشنامه کاریابی خود به بحث معنویت توجه می‌نمایند ولی نویسندگان تحقیقی مبنی بر تأثیر این متغیر بر موفقیت کارراهه شغلی پیدا نکرده‌اند با این حال در بخشی از تحقیق وسیع‌تر که در زمینه جهت‌گیری کارراهه در شرکت نفت ایران بعنوان یکی از شرکت‌های کلیدی تأثیرگذار در اقتصاد ایران انجام می‌گرفت چهار رکن دینی روزی حلال، رضایت خداوند، خدمت خالصانه و ایثار بعنوان جهت‌گیری اصلی کارکنان در تعیین کارراهه شناسایی گردید. لذا محققان بر آن شدند تا به تأثیر معنویت با تأکید چهار زیرمتغیر یافته‌شده در شرکت ملی نفت بپردازند.

در متون اسلامی نیز اهمیت کسب روزی حلال، ویژگی‌های کار شایسته و رضایت خداوند و ایثار اشاره شده است: هرگاه انجام کار به جهت کسب رضایت خداوند باشد و به موجب آن مخلوقات خداوند خدمت شود عنوان عبادت، عمل صالح و کار شایسته به آن اطلاق می‌شود. و اگر در مسیر کار مقدمات جامعه اسلامی و مسلمان دیگر را بر خود ارجح نهاده شود ایثار نام می‌گیرد. خداوند در قرآن می‌فرماید: برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست. (سوره نجم آیه ۳۹). در این نگارش به برخی از احادیث در سه موضوع فوق اشاره می‌گردد. پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم ضمن تأکید فراوان بر روزی حلال می‌فرماید: خواستن رزق مباح و گذران کردن از درآمد حلال وظیفه واجب هر زن و مرد مسلمان است، عبادات دارای هفتاد بخش است که بدست آوردن روزی حلال ارزشمندترین آن‌ها است، کسی که دوست دارد دعایش مستجاب شود غذا و کسب خود را پاک و حلال سازد (بحارالانوار، ج ۹۳، ح ۳۱) لقمه حرام، ایمان را از انسان سلب می‌کند (مواعظ عددیه، ص ۱۵۳). پاکیزه‌ترین خوراک انسان از راه درآمد و کسب (حلال) او است و بداند که نسل و اولاد او نیز نتیجه همین کار و کسب او خواهند بود (شهاب‌الآخبار، ص ۳۶۰). به دنبال روزی حلال رفتن، بر هر مرد و زن مسلمان لازم است (بحارالانوار، ج ۱۰۳، ص ۹). کار کردن برای کسب مال حلال، بر هر مرد و زن مسلمان واجب است (جامع‌الآخبار، ص ۳۸۹، حدیث ۱۰۷۹). خوشا به حال کسی که درآمدش حلال، باطنش پاک، ظاهرش باکرامت، و اذیت و آزارش به احدی از خلق الله نمی‌رسد (شهاب‌الآخبار، ص ۳۰۷). کسی که از تحصیل روزی حلال (در هر کاری که باشد) شرم نکند، زندگی او کم‌هزینه، خاطرش آسوده و خانواده‌اش در نعمت و آسایش به سر خواهند برد (تحفه العقول، ص ۵۷). بعضی از گناهان به وسیله نماز و صدقه هم آمرزیده نمی‌شوند. سؤال شد یا رسول الله! پس چه چیز موجب آمرزش آن است؟ فرمود: جدیت و تلاش در طلب معیشت (مستدرک الوسائل، ج ۱۳، ص ۱۳). و



در خصوص رضایت خداوند می‌فرمایند: راضی به رضای خدا کسی است که از مولایش (خدا) ناخشنود نشود؛ خواه روزگار خوبی داشته باشد و خواه روزگار خوبی نداشته باشد و برای کارهای نیک اما اندک خود خشنود نشود (بجاریانوار، ج ۶۹، ص ۳۷۳). امام علی (ع) در خصوص روزی حلال در نهج البلاغه می‌فرمایند: بنده به سبب بی‌صبری، خودش را از روزی حلال محروم می‌کند و بیشتر از روزی مقلّز هم نصیبش نمی‌شود (شرح نهج البلاغه ج ۳، ص ۱۶۰). هر کس مال و ثروتی را از راه غیرحلال کسب کند، در غیر حق آن مصرف خواهد کرد (جامع احادیث الشیعه، ج ۲۲، ص ۶۸۱). صفا و نورانیت قلب، نتیجه لقمه حلال است (مواعظ عددیه، ص ۲۳). کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید، آن گاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید. همانا شما را پایانی است؛ پس، خود را به آن پایان (بهشت) رسانید (نهج البلاغه: خطبه ۱۱۱). پاکیزه‌ترین کسب‌ها، کسب حلال است (غررالحکم، ج ۲، ص ۱۲۶۳). در خصوص رضایت خداوند می‌فرمایند: برترین کارها کاری است که برای خدا باشد (اصول کافی ج ۲ ص ۶۳). انسان سالم و بیکاری که نه مشغول کارهای دنیایی و نه مشغول کارهای آخرتی باشد، مورد خشم پروردگار است (شرح نهج البلاغه، ج ۱۷، ص ۱۴۶). به خشنودی خدا خشنود باش و در نتیجه شاد و راحت زندگی کن (میزان الحکمه، ج ۴، ص ۱۴۷). و در باب ایثار می‌فرمایند: به طاعت خدای سبحان دست نیابد مگر کسی که تلاش کند و نهایت کوشش خود را به کار گیرد (غررالحکم و درر الحکم، ج ۷، ص ۲۱۹). ارزش انسان به همت اوست، نه به ثروت او (تصنیف غررالحکم و دررالحکم ص ۴۴۷، ح ۱۰۲۶۴).

نوع و کیفیت کار نیز باید بگونه‌ای باشد که موجب رستگاری انسان‌ها گردد. امام صادق (ع) فرموده: امروز در دنیا کاری کن که بوسیله امید و رستگاری در آخرت داری و باز می‌فرماید درآمد حرام در فرزندان اثر (نامطلوب) می‌گذارد (و هدایت) آن‌ها را دچار مشکل می‌کند (وسائل الشیعه، ج ۱۲، ص ۵۳). کسب روزی حلال را رها مکن چرا که تو را در دینت یاری می‌کند (وسائل الشیعه، ج ۱۲، ص ۲۴). در واقع این جملات توجه بزرگان دینی به کمال و شایستگی کار، که امروزه بعنوان بهره‌وری و بهینه‌سازی و رعایت استاندارد کار اطلاق می‌شود، معطوف شده است. در این تحقیق برآنیم که به تاثیر این عوامل تحت عنوان معنویت بر موفقیت کارراه در بین کارکنان شرکت ملی نفت (جامعه هدف) بپردازیم.

اهداف و پرسش‌های پژوهش

با توجه به آنچه در مقدمه گفته شد هدف تحقیق بررسی تاثیر ابعاد معنویت با رویکرد دینی بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان است لذا فرضیات تحقیق عبارتند از ::

- فرضیه اصلی: معنویت بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تاثیر معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی یک: اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تاثیر معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی دو: خودآگاهی بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تاثیر معنی‌داری دارد.
- فرضیه فرعی سه: فعالیت‌های معنوی بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تاثیر معنی‌داری دارد.



- فرضیه فرعی چهار: نیازهای معنوی بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تأثیر معنی داری دارد.
- فرضیه فرعی پنج: کسب روزی حلال بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تأثیر معنی داری دارد.
- فرضیه فرعی شش: توجه به رضایت خداوند بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تأثیر معنی داری دارد.
- فرضیه فرعی هفت: خدمت خالصانه بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تأثیر معنی داری دارد.
- فرضیه فرعی هشت: ایثار بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی نفت تأثیر معنی داری دارد.

پیشینه تحقیق:

موفقیت کارراهه ذهنی به ارزیابی های شخصی و درونی خود فرد از کارراهه اش گفته می شود. موفقیت کارراهه ذهنی تنها به آنچه در ذهنیت فرد باقی می ماند بستگی دارد حتی اگر آن احساسات و ادراکات از واقعیات بیرونی مانند حقوق یا ترفیعات، نشات نگیرد (Dries & et. al., 2008). در دهه گذشته، تعداد قابل توجهی از ادبیات پیرامون مضامین چند فرهنگی و عدالت اجتماعی ظهور کرده است (Hays, 2020). بیانیه تنوع انجمن توسعه شغلی (۲۰۱۷) که از متخصصان شغلی توجه به ابعاد هویتی و معنوی رامی خواهد. (Mintert & et. al. 2020). دودیک در سال ۲۰۰۴ اظهار داشت بین ارزش های کاری و معنویت رابطه معنادار اما کمی وجود دارد و دانستن تأثیر معنویت بر جنسیت و رشد شغلی می تواند برای مشاوران شغلی مفید واقع گردد. اسکات سی کامپناریو در رساله دکتری خود (۲۰۱۸) به معنویت بعنوان یکی از عوامل اصلی در تصمیم گیری های شغلی و سپری نمودن مسیر شغلی اشاره نموده و همچنین بیان می کند که شیوه های شناخت معنوی می تواند به طور قابل توجهی اثربخشی مداخلات توسعه شغلی (کارراهه) را برای تشخیص هدف و رسیدن به هدف افزایش دهد. سودیرو و همکارانش در سال ۲۰۲۱ با بررسی تأثیر معنویت بر متغیرهای شغلی نشان دادند در جامعه مورد بررسی آن ها معنویت کارکنان به طور نسبی بین تعهدات شغلی و تعهدات کارکنان تعدیل ایجاد می کند.

دافی، رید و دیک در مقاله خود در سال ۲۰۱۰ روش های مختلف ارتباط دین و معنویت با پیشرفت شغلی فرد و چگونگی ادغام دین و معنویت در محل کار بحث می کند و از چندین جهت آنرا مورد بررسی قرار می دهند و در نهایت پیشنهاد می کنند که دین و معنویت ممکن است در ارتباط نزدیک با آنچه افراد از کارشان احساس می کنند، احساس حمایت در کل روند پیشرفت شغلی و ظرفیت های موجود در رشته شغلی باشد. آنها به کارفرمایان توصیه می کنند که به اعتقادات مذهبی و معنوی کارکنان احترام بگذارند و فرصت های تشویق و تسهیل را برای پل زدن به کار و ایمان در نظر بگیرند و در نهایت، از محققان می خواهند ساختارهای دینی و مورد علاقه افراد و راه های مختلف تعامل دین و معنویت با پیشرفت شغلی را مطالعه کنند. همانطور که در مقدمه ذکر شده در مجموع تحقیقات مذکور عواملی را موثر بر موفقیت کارراهه دانسته اند که شامل متغیرهای شغلی، متغیرهای توازن کار و زندگی، متغیرهای صنعتی و منطقه ای، متغیرهای شخصیت، سرمایه انسانی و اجتماعی. در جامعه ایرانی بعنوان یک جامعه دارای گرایش به اصول مذهبی، یکی از اساسی ترین این متغیرها دین است که در این مقاله با عنوان کلی توجه به معنویت



بدان اشاره کردیم. در خصوص ادبیات کاراراهه و معنویت نوشتارهای زیادی وجود دارد که برخی در مقدمه و بیان مساله ذکر شدند و همچنان که در بالا ذکر شد برخی از آژانس‌های کارایی خارجی در پرسشنامه کارایی خود به بحث معنویت توجه می‌نمایند ولی نویسندگان مقاله‌ای با عنوان تاثیر معنویت بر موفقیت کاراراهه شغلی و یا مشابه این موضوع با نگرش دینی در نوشتارهای ایرانی و خارجی مشاهده نمودند و با توجه به آنچه در بیان مساله ذکر گردید این تحقیق انجام و نهایتاً این مقاله به نگارش درآمده است.

چارچوب مفهومی

در مقدمه گفته شد که توجه به ابعاد شناخته شده براساس ویژگیهای دینی خاص جامعه نشأت گرفته از بررسی و تعیین جهت‌گیری‌های کاراراهه در جامعه مورد مطالعه بود. لذا در این مقاله توضیح مختصری از این فرایند ارائه می‌گردد. جهت تعیین ارکان کاراراهه ۳۰ مصاحبه برمبنای دستورالعمل مصاحبه انجام شده توسط شاین (۱۹۹۰) و ایتوما و سیسمسون (۲۰۰۷) انجام پذیرفت. در مجموع از ۱۴ عبارت تفکیک شده در مصاحبه‌های انجام شده ۱۴ مقوله بعنوان مقوله نهایی و رکن کاراراهه در شرکت ملی نفت شناسایی شد که عبارت بودند از: ثبات جغرافیایی - ثبات اقتصادی - چالشی بودن - آزادی عمل داشتن - توازن بین کار و زندگی - خلاقیت و نوآوری - شایستگی‌های مدیریتی - شایستگی‌های وظیفه‌ای - خدمت خالصانه به دیگران - هویت - ثبات کاراراهه - کسب روزی حلال - رضایت خداوند و ایثار.

بنابراین با توجه مفاهیم چهارگانه به شرح ذیل که ناشی از تفکر اسلامی و تاثیر دین بر تفکر جامعه آماری بوده است محققان برآن شدند تا تاثیر معنویت با رویکرد دینی (اسلامی) در موفقیت کاراراهه در جامعه آماری مورد مطالعه قرار دهند.

کسب روزی حلال: انجام کار شایسته و درست با در نظر داشتن آنچه پروردگار می‌گوید.
رضایت خداوند: انجام کار در جهت رضایت خداوند و با توکل به خدا.
خدمت خالصانه: انجام وظایف بدون انتظار تشکر و قدردانی در اطلاعات از امر پروردگار و توکل به خدا.
ایثار: گذشت از خواسته‌های خود و مقدم دانستن افراد و خواسته‌های شایسته سازمانی بر خود در اطلاعات

روش تحقیق

روش تحقیق با توجه به فرآیندهای اجرایی گفته شده از نوع روش تحقیق ترکیبی است یعنی از هر دو نوع روش‌های سنجش کمی و کیفی در آن استفاده شده است. در قسمت کیفی ابعاد معنویت مورد بررسی قرار گرفت که در واقع تحلیل کیفی داده‌های مصاحبه بوده است و در قسمت کمی داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های موفقیت کاراراهه و معنویت به شرح ادامه در نمونه مورد بررسی، استفاده شده است. در این تحقیق جهت سنجش موفقیت کاراراهه از مقیاس گرینهاوس (۱۹۹۰) و برای سنجش معنویت در کار ضمن استفاده از پرسشنامه پارسیان و دونینگ (۲۰۰۹) و شامل ۲۹ سوال برای سنجش ۴ زیر مقیاس خودآگاهی، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی، فعالیت‌های معنوی و نیازهای معنوی است، چنانچه براساس مصاحبه‌های انجام گرفته زیر متغیرهای چون ایثار، رضایت خداوند، کسب روزی حلال و خدمت خالصانه بعنوان ابعاد معنویت در کار شناخته شده بود آن ابعاد نیز اضافه و به بررسی ابعاد معنویت کاری در اسلام پرداخته شد. جهت تهیه گویه‌های این مقیاس‌ها از کتبی چون قرآن کریم، بحار الانوار،

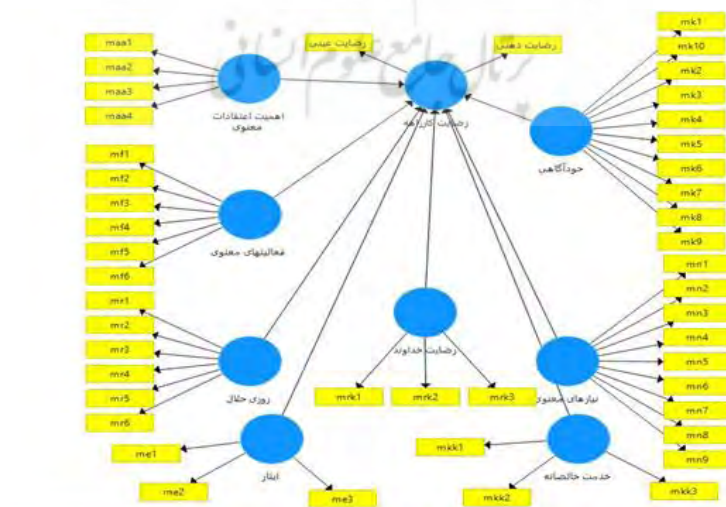


وسایل الشیعه و ... استفاده شد. و پس بررسی و تأیید روایی آن‌ها از طریق ۱۰ متخصص دینی و ۱۰ متخصص مدیریت، در نهایت گویه‌های مورد نظر برای زیر متغیرهای جدید تعریف گردید. در مجموع در بررسی نمونه ۳۰ تایی اولیه آلفای کرونباخ برای ۴۴ سوال مورد بررسی برابر ۰/۸۶۸ رقم خورده و در نهایت ۲۰۰ پرسشنامه تکمیل شده از جامعه آماری دریافت گردید و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS و تحلیل معادلات ساختاری صورت پذیرفته است.

یافته های پژوهش

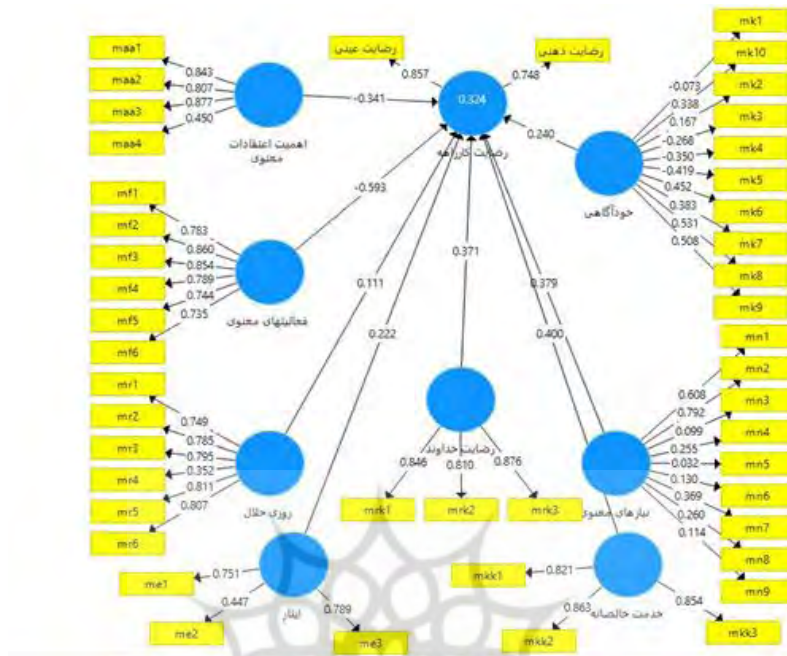
درواقع براساس ابعاد شناسایی شده موثر در معنویت بر متغیر موفقیت کارراهه، با طراحی مدل بصورت شکل شماره یک در نرم افزار صورت پذیرفته و پس از تغذیه داده‌های تحویل شده نسب به نرم اجرای مدل در نرم افزار مذکور اقدام گردید. نتایج نشان می‌دهد پس از اجرای دستور الگوریتم همانطور که در شکل شماره دو مشاهده می‌گردد سوالات شماره ۴ از ابعاد روزی حلال و اعتقادات معنوی، سوالات ۱ تا ۷ از بعد خودآگاهی و سوالات ۳ تا ۹ از بعد نیازهای معنوی حذف می‌گردد و مدل اصلاحی (با اغماض در نگهداری سوالات ۸ و ۹ بعد خودآگاهی و سوالات ۱ و ۲ بعد نیازهای معنوی و سوال دوم از بعد ایثار بدلیل نگهداری ابعاد) مدل اصلاحی به شرح شکل شماره ۳ است. با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ جدول شماره یک مدل مجدداً اصلاح گردید. پس از حذف ابعاد خودآگاهی، نیازهای معنوی و رضایت ذهنی از کارراهه الگوریتم مجدداً اجرا گردید. در نهایت مدل اصلاحی نهایی بصورت شکل شماره ۴ زیر دارای برازش و بار عاملی مناسب مورد تحلیل قرار گرفت. مقادیر آلفای کرونباخ مدل اصلاحی نهایی به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد. با توجه به روایی همگرایی بالاتر از ۰/۵ برای همه مقادیر می‌توان گفت مدل روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. چنانچه در جدول شماره ۴ قابل درک است مدل اندازه گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است (مقادیر ضریب تغییرات بالاتر از ۰/۱۵) و مدل اندازه گیری انعکاسی برای این سازه‌ها بدرستی تعریف شده است. در واقع این به معنای تأیید کلیت مدل و ابعاد شناخته شده در معنویت است.

شکل شماره ۱- مدل اولیه

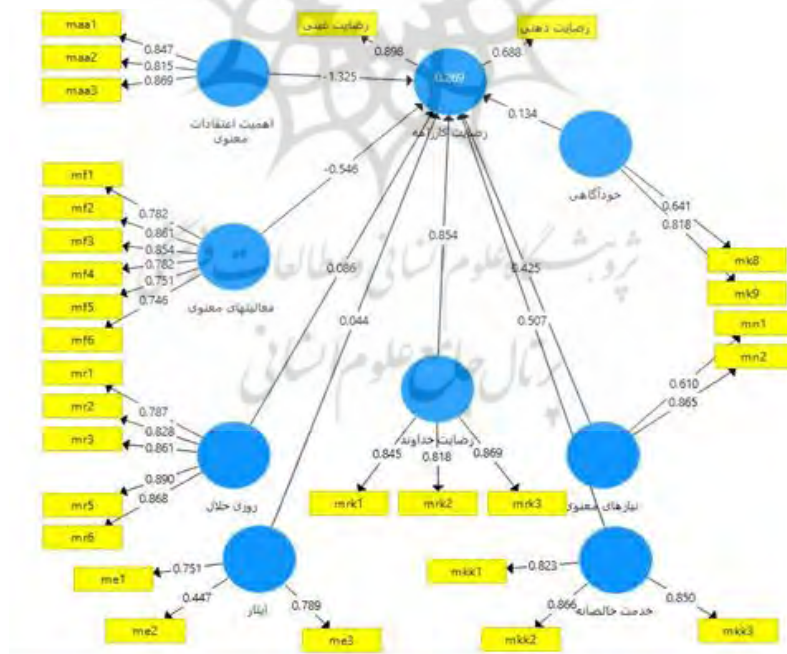




شکل شماره ۲- مدل اندازه گیری انعکاسی اولیه

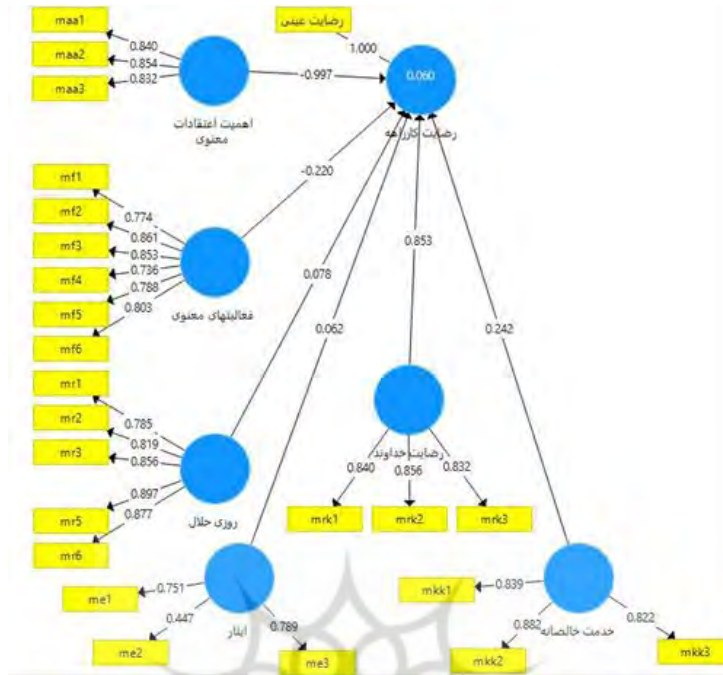


شکل شماره ۳- مدل اندازه گیری انعکاسی اصلاحی اولیه





شکل شماره ۴- مدل اندازه گیری انعکاسی اصلاحی نهایی



جدول شماره ۱- مقادیر آلفای کرونباخ مدل اصلاحی اولیه

متغیر / بعد	آلفای کرونباخ	متغیر / بعد	آلفای کرونباخ
اهمیت اعتقادات معنوی	0.800	موفقیت کارراهه	0.460
ایثار	0.714	روزی حلال	0.902
خدمت خالصانه	0.805	فعالیت‌های معنوی	0.894
خودآگاهی	0.153	نیازهای معنوی	0.228
رضایت خداوند	0.802		

جدول شماره ۲- مقادیر آلفای کرونباخ مدل اصلاحی نهایی

بعد / متغیر	آلفای کرونباخ	بعد / متغیر	آلفای کرونباخ
اهمیت اعتقادات معنوی	0.800	موفقیت کارراهه	1.000
ایثار	0.714	روزی حلال	0.902
خدمت خالصانه	0.805	فعالیت‌های معنوی	0.894
رضایت خداوند	0.802		

جدول شماره ۳- مقادیر روایی همگرایی

بعد / متغیر	AVE	بعد / متغیر	AVE
اهمیت اعتقادات معنوی	0.709	موفقیت کارراهه	1.000
ایثار	0.776	روزی حلال	0.719
خدمت خالصانه	0.718	فعالیت‌های معنوی	0.646
رضایت خداوند	0.710		



جدول شماره ۴ - مقادیر آزمون کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی

ابعاد	SSO	SSE	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$
اهمیت اعتقادات معنوی	600.000	423.000	0.295
ایثار	400.000	301.200	0.247
خدمت خالصانه	600.000	386.320	0.356
رضایت خداوند	600.000	412.543	0.312
موفقیت کارراهه	200.000	149.222	0.254
روزی حلال	1,000.000	832.785	0.167
فعالیت‌های معنوی	1,200.000	991.785	0.174

جدول شماره ۵ - مقادیر شاخص تورش / اریبی واریانس شاخص‌ها

سوالات	VIF	سوالات	VIF	سوالات	VIF	سوالات	VIF
maa1	2.080	mf2	4.041	mkk2	1.860	mr6	3.289
maa2	1.514	mf3	2.129	mkk3	1.595	mrk1	2.095
maa3	1.859	mf4	1.597	mr1	2.299	mrk2	1.522
me1	1.444	mf5	2.676	mr2	2.521	mrk3	1.865
me3	1.444	mf6	2.733	mr3	2.576	رضایت عینی	1.000
mf1	3.196	mkk1	1.845	mr5	3.615		

در جدول شماره پنج مشاهده می‌گردد کلیه شاخص‌ها دارای تورش یا اریبی مناسب بوده لذا می‌توان نتیجه گرفت شاخص‌های مانده در مدل بدرستی شناخته شده اند و می‌توانند برآوردگر مناسب برای جامعه مورد تحقیق باشند. بعبارتی انتظار داریم با تکرار نمونه‌گیری‌ها، متوسط مقدار برآوردگرهای حاصل، با پارامتر واقعی جامعه تقریباً برابر شود. با توجه به جدول شماره شش مقدار R^2 متعلق به متغیر موفقیت کارراهه بصورت متوسط ارزیابی می‌گردد لذا و با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش معادلات ساختاری برای متغیر موفقیت کارراهه می‌تواند تایید شود.

جدول شماره ۶ - مقادیر R^2

R Square	موفقیت کارراهه
0.60	

با توجه به سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۳۹۳ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

فرمول شماره ۱

$$GoF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

$Community =$ از میانگین مقادیر اشتراکی همه شاخص‌های مدل به دست می‌آید.



$\bar{R}^2 = 0.61$ میانگین مقادیر R Square متغیرهای درونزای مدل است.

GOF=0/393

Communality=0/258

$\bar{R}^2 = 0.61$

در نمونه مورد بررسی و براساس داده های حاصل از آن‌ها دو بعد خودآگاهی و نیازهای معنوی در ابتدا از مدل حذف گردید لذا می توان دو فرضیه مرتبط با آن‌ها (فرضیه دو و چهار) رد گردیده‌اند ولی در بررسی مدل اصلاح شده سایر فرضیات مورد تأیید واقع گردید.

جدول شماره ۷- جدول بررسی فرضیات

نتیجه	T-value (ضرایب معنی داری (Z)	ضرایب مسیر	عامل وابسته	عامل مستقل
تایید	2.153	0/997	موفیقت کارراهه	اهمیت اعتقادات معنوی
تایید	43.771	0/062	موفیقت کارراهه	ایثار
تایید	50.681	0/242	موفیقت کارراهه	خدمت خالصانه
تایید	37.727	0/853	موفیقت کارراهه	رضایت خداوند
تایید	53.11	0/078	موفیقت کارراهه	روزی حلال
تایید	18.17	-0/220	موفیقت کارراهه	فعالیت‌های معنوی

بحث و نتیجه گیری

تأثیر دین و معنویت بر عوامل مهم روابط انسانی و روابط کاری، از جمله متغیرهایی است که در دنیای امروز بسیار مورد توجه قرار گرفته‌است. مجموعه‌ای از شواهد نشان می‌دهد که معنویت نقش مهمی در رشد شغلی افرادی دارد که خود را معنوی می‌دانند. در دهه گذشته، تعداد قابل توجهی از ادبیات پیرامون مضامین چند فرهنگی و عدالت اجتماعی ظهور کرده است (Hays, 2020). علاوه بر این، بیانیه تنوع انجمن توسعه شغلی (۲۰۱۷) از متخصصان شغلی می‌خواهد نه تنها برای احترام بلکه برای دیدن تمام جوانب به کلیه‌های ابعاد و ویژگی های هویتی افراد توجه نمایند. با این حال، در خصوص هویت‌های معنوی معمولاً غفلت می‌گردد. (Mintert & et. al. 2020). تحقیقات دودیک در سال ۲۰۰۴، اسکات سی کامپناریو در سال ۲۰۱۸، سودیرو و همکارانش در سال ۲۰۲۱، دافی، رید و دیک در سال ۲۰۱۰ در پیشینه تحقیق ذکر شده از جمله موارد مرتبط با نتایج این تحقیق هستند.

در این مقاله نیز ما به دلایل گفته شده در مقدمه به بررسی این مهم پرداخته‌ایم. با توجه به تحلیل آماری گفته شده براساس داده‌های حاصل از نمونه ۲۰۰ نفری در شرکت ملی نفت می‌توان ادعان داشت نظریات محققان مطرح شده در خصوص تأثیر معنویت در این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته‌است. هرچند دو فرضیه فرعی شماره دو و شماره چهار قابل تأیید نبوده ولی سایر



فرضیات قابل تأیید است. لذا می‌توان بیان کرد در نمونه بررسی در شرکت ملی نفت ایران معنویت بر موفقیت کارراهه بطور خاص موفقیت عینی کارراهه تأثیر دارد و ابعاد آن شامل اهمیت اعتقادات معنوی با ضریب مسیر ۰/۹۹۷، ایثار با ضریب مسیر ۰/۰۶۲، خدمت خالصانه با ضریب مسیر ۰/۲۴۲، رضایت خداوند با ضریب مسیر ۰/۸۵۳، روزی حلال با ضریب مسیر ۰/۰۷۸ و فعالیت‌های معنوی با ضریب مسیر ۰/۲۲۰ - است.

براساس نتایج بدست آمده در بعد سازمانی پیشنهاد می‌گردد متخصصان برنامه‌ریزی نیروی انسانی در تنظیم کارراهه شغلی افراد ضمن بررسی تخصص‌ها و دوره‌های آموزشی و حرکت افراد در مسیر شغلی سازمانی می‌بایست به جنبه‌های هویتی از جمله نگرش و میزان معنویت‌گرایی آن‌ها نیز توجه نمایند و مدیریت‌های آموزشی، فرهنگی و روابط عمومی فعالیت‌های این جنبه را بهتر، دقیق‌تر و با نکته‌سنجی وافرتر بر عهده بگیرند. نکته مهم در نمود فعالیت‌های معنوی در فرهنگ ایرانی اسلامی کشور است. لذا اعتقادات معنوی و رضایت خداوند بسیار مهم در نگاه فرهنگی و بستر اعتقادی کشور است.

شایان ذکر است که تأثیر معنویت بر رضایت را نمی‌توان به دیدگاه فردی و تنها بررسی کرد و باید در بستر فرهنگی و در تعامل با عوامل بهبود و ارتقای سازمانی از جمله بلوغ و ... نگریست. البته در رویکرد اسلامی نیز عامل‌های فردی و درونی درکسب رضایت حق همراه هستند. موارد معنوی شناسایی شده حسب تأثیر بر نگرش افراد می‌تواند در ارکان درونی کارراهه آن‌ها نیز تأثیرگذار باشد. شناسایی و بررسی ارکان سه‌گانه‌ای جدید بر بستری دینی براساس فرهنگ ایرانی-اسلامی، با عناوین کسب‌روزی حلال، ایثار و رضایت‌خداوند باید مورد تحقیق قرار گیرد چرا که این با این دیدگاه متخصصان برنامه‌ریزی نیروی انسانی در تنظیم کارراهه شغلی افراد ضمن بررسی تخصص‌ها و دوره‌های آموزشی و حرکت افراد در مسیر شغلی سازمانی می‌بایست به جنبه‌های هویتی از جمله نگرش و میزان معنویت‌گرایی آن‌ها نیز توجه نمایند. این امر می‌تواند جنبه‌های پنهان مساله را در سازمان‌ها مشخص نموده و راه‌گشای برنامه‌ریزی نیروی انسانی گردد. برای مثال در مدل تعریف شده جهت شایستگی‌های سمت‌های صنعت نفت، شامل شایستگی‌های تخصصی، عمومی و مدیریت می‌توان در قسمت‌هایی ارتباطات، تحلیل بحران، تحلیل استراتژیک، شناخت فرهنگ سازمانی به جنبه‌های ذکر شده بعنوان مولفه‌های شناسایی شده توجه کرد.

به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد به بررسی چند جانبه معنویت، کارراهه شغلی در گذر سایر متغیرهای موثر همانند حمایت شغلی، سیستم‌های و استراتژی‌های منابع انسانی جهت تکمیل روند کار پردازند. این موضوع نیز می‌تواند جنبه‌های پنهان برخی مسائل را در سازمان‌ها مشخص نموده و راه‌گشای مدیریت منابع انسانی گردد. با توجه به تأثیر فرهنگ دینی در ایران پیشنهاد می‌گردد به جهت تکمیل اینکار محققان به بررسی هوش معنوی بر موفقیت کارراهه نیز پردازند. البته در این تحقیق دو بعد نیازهای معنوی و خودآگاهی براساس داده‌های حاصل از نمونه از مدل حذف گردیدند ولی با توجه به اهمیت این دو بعد پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی با نمونه‌های دیگر مدل مجدداً بررسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد بررسی گردد آیا وجود اخلاص در کارراهه مسیر سلامت تحقق مأموریت تضمین می‌کند.



منابع

۱. ابن رازی، جعفر بن احمد، (۱۳۸۷)، جامع الاحادیث، ویراستار حسینی نیشابوری، سید محمد (بزبان عربی) چاپ سوم، انتشارات بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی، مشهد.
 ۲. ابن شیبیه، حسب ابن علی، (۱۳۷۶) رهاورد خرد (تحف العقول) در احکام و مواعظ پیامبران و آل رسول (ع)، مترجم: اتابکی، پرویز، چاپ اول، انتشارات فرزاد روز، تهران.
 ۳. آمدی، عبدالواحد بن محمد، رسولی، هاشم، غررالحکم و دررالکلم امام علی (ع)، (۱۳۷۸)؛ دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران، ج ۴ ص ۵.
 ۴. آمدی، عبدالواحد بن محمد، (۱۳۹۵) غرر الحکم، مترجم: انصاری محمد علی، چاپ دهم، انتشارات امام عصر (عج)، قم.
 ۵. ترمس العاملی، امین، (۱۳۹۸) اصول کافی، مترجم مرتضوی، سید علی، چاپ هفتم، انتشارات سرور، قم.
 ۶. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، (۱۳۸۱)، تصنیف غررالحکم و درر الکلم، مترجم: درایتی، مصطفی، چاپ اول، انتشارات ضریح آفتاب، الجواد، مشهد.
 ۷. حرعاملی، محمد بن حسن و طبرسی نوری، حسین (۱۳۹۹) وسائل الشیعه و مستدرکها، بزبان عربی، چاپ پنجم، انتشارات الجماعه المدرسین بقم المشرفه، موسسه النشر الاسلامی، قم.
 ۸. شعیری، تاج الدین محمد بن محمد، (۱۳۹۲)، جامع الاخبار، بزبان عربی، چاپ اول انتشارات حضرت عباس (ع)، قم.
 ۹. قرآن کریم، ترجمه الهی قمشه ای، مهدی، (۱۳۹۵)، انتشارات پیام عدالت، تهران (بزبان عربی).
 ۱۰. قضاعی، محمد بن سلامه، (۱۳۹۳)، شهاب الاخبار، مترجم حمید فرخیان، چاپ چهارم، انتشارات موسسه فرهنگی دارالحدیث، تهران.
 ۱۱. مجلسی، محمدباقر بن محمد تقی، (۱۳۶۲)؛ بحار الانوار، تهران دارالکتب الاسلامیه.
 ۱۲. مجلسی اصفهانی، محمد باقر، (۱۳۸۶)، بحار الانوار الجامعه الدرر اخبار الاثمه الاطهار، چاپ چهارم، انتشارات دارالکتب اسلامیه (۱۱۰ جلدی) - اصل کتاب نوشته شده در ۱۴۰۳ قمری بزبان عربی) تهران.
 ۱۳. محدث، سید جلال الدین و تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۸۵) شرح محقق بارع جمال الدین محمد خوانساری بر غررالحکم و دررالکلم، چاپ پنجم، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
 ۱۴. محمدی ری شهری، محمد، (۱۳۹۸) میزان الحمه (با ترجمه فارسی - دوره ۱۴ جلدی) مترجم: شیخی، حمیدرضا، چاپ شانزدهم، موسسه فرهنگی دار الحدیث، قم.
 ۱۵. مشکینی، علی (۱۳۹۲) المواعظ العدیة (نصایح شمارشی)، مترجم: موسوی قافله باشی، مرتضی، چاپ اول، ناشر: موسسه علمی فرهنگی دار الحدیث. سازمان چاپ و نشر تهران.
 ۱۶. معتزلی، ابن ابی الحدید (۱۳۹۳) شرح نهج البلاغه، مترجم: افتخار زاده محمود رضا، چاپ اول، انتشارات مدبر، تهران.
 ۱۷. نوری طبرسی، حسین بن محمد تقی، (۱۳۲۰ قمری)؛ مستدرک الوسائل، قم، ناشر موسسه آل البيت (ع)، محل نشر بیروت.
 ۱۸. نوری طبرسی، میرزا حسین، (۱۳۶۹) مستدرک الوسائل و مستنبز المسائل، چاپ اول، انتشارات آل البيت (ع)، قم.
۱. Al tun, M (۲۰۱۷). Career Development: Integrating Individual and Organizational Goals. International Journal of Social Sciences & Educational Studies, ۴(۳), ۱۸۶-۱۸۲.
 ۲. Arthur, M, Khapova, S., & Wl drom C. (۲۰۰۵). career success in boundryless career world. Journal of organizational behavior, ۲۶(۲), ۱۷۷-۲۰۲.
 ۳. Campanario, Scott C., ۲۰۱۸, Ignatian Spirituality in Vocational Career Development: An Experimental Study of Emerging Adults, Adisertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Industrial - Organizational Psychology, Seattle Pacific University, Summer July ۲۵th, ۲۰۱۸, Seattle Pacific University, Digital Commons @SPU.



۴. Cavanagh, G. (۱۹۹۹). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of organizational change management*, ۱۲(۳), ۱۸۶-۱۹۹.
۵. Counsell, D. (۲۰۰۲). Careers in Ethiopia: an exploration of careerists perceptions and strategies. *Career Development International*, ۴(۱), ۴۶-۵۲.
۶. Dudeck, Jennifer M. (۲۰۰۴). The Influence of Spirituality on the Career Development of College Seniors: An Examination of Work Values, Spirituality and Work Values, ۲۳(۲), ۱۸۵-۱۹۶, SPECIAL ISSUE ON FAITH, SPIRITUALITY: AND RELIGION ON CAMPUS.
۷. Duffy, Ryan D. & Reid, Laura, (۲۰۱۰). Spirituality, religion, and career development: Implications for the workplace, *Journal of Management Spirituality & Religion*, ۷(۳), ۲۰۹-۲۲۱. DOI: 10.1080/14766608.2010.500004
۸. Dwivedi, S. K. (۲۰۱۷). Career Planning: Proper Way to Manage Your Education, *Journal of Management Science. Operations & Strategies*, ۱(۳), ۱۵-۲۷.
۹. Erdogmus, N. (۲۰۰۴). career orientations of salaried professional: the case of Turkey. *Career development international*, ۹(۲), ۱۵۳-۱۷۵.
۱۰. Ginzberg, M., & Baroudi, J. (۱۹۹۲, April). Career orientations of IS personnel. *Proceedings of the ACMSI GCPR Conference*, (pp. ۴۱-۵۵).
۱۱. Guo, W, Ni u, S., & Yang, N. (۲۰۰۹). Study on the Correlation between Employability and Career Success of Knowledge Workers - Based on the Boundaryless Careers. In *Management and Service Science, ۲۰۰۹, MASS' ۰۹, International Conference IEEE.*, (pp. ۱-۵).
۱۲. Hall, D., & Chandler, D. (۲۰۰۵). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of organizational behavior*, ۲۶(۲), ۱۵۵-۱۷۶.
۱۳. Hays, D. G. (۲۰۲۰). Multicultural and social justice counseling competency research: Opportunities for innovation. *Journal of Counseling & Development*, ۹۸(۳), ۳۳۱-۳۴۴.
۱۴. Heslin, P. (۲۰۰۳). Self- and other-referent criteria of career success. *Journal of career assessment*, ۱۱, ۲۶۲-۲۸۶.
۱۵. Howard, S. (۲۰۰۲). Aspirational perspective on Learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology*, ۱۷(۳), ۲۳۰-۲۴۲.
۱۶. Igbaria, M., & Mc Closkey, D. (۱۹۹۶). Career orientations of MIS employees in Taiwan. *Computer Personnel*, ۱۷(۲), ۳-۲۴.
۱۷. Ituna, A., & Simpson, R. (۲۰۰۶). The channel on career: an exploratory study of the work biography of information technology workers in Nigeria. *Career Development International*, ۱۱(۲), ۴۸-۶۵.
۱۸. Ituna, A., & Simpson, R. (۲۰۰۷). Moving beyond Schein's typology: individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, ۳۶(۶), ۹۷۸-۹۹۵.
۱۹. Judge, T., Cable, D., Boudreau, J., & Bretz, R. (۱۹۹۵). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, ۴۸(۳), ۴۸۵-۵۱۹.
۲۰. *management. Journal of Vocational Behavior* (۷۰), ۲۹۷-۳۱۱.



The effect of spirituality on career success with an Islamic approach: A case study of the National Iranian Oil Company

Abstract

During their lives, people select a path of transcendence for each life dimension, and the accomplishment of this goal can result in satisfaction with that life dimension. Likewise, people take a career and plan for this career during their educational and working activities and the accomplishment of this plan can result in satisfaction and a sense of success. Culture and social factors are some important factors affecting career success. We are living in a society with religious and spiritual support and these religious beliefs influence our thoughts, planning, and output-orientation. The research question is the effect of spiritual dimensions with a religious approach on the career success of employees and in this paper address this effect of spirituality with a religious approach (Islamic religion). Greenhouse's (1990) scale was used to measure career success, and Parsian and Dunning's scale was used to measure spirituality in which some Islamic dimensions were included such as halal income generation, God satisfaction, pure service provision, and devotion. Cronbach's alpha was estimated at 0.86. The sample was taken from the employees of the National Iranian Oil Company randomly. Finally, eight spirituality dimensions specified by the Smart PLS software to influence career success were found to include the significance of spiritual beliefs, devotion, pure service provision, God satisfaction, halal income, and spiritual activities.

Keywords:

career success, spirituality, Halal income, God satisfaction, pure service provision, devotion and job satisfaction.