



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



الموضوع

أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

إسماعيل حجازي

إعداد الطالبة:

مغزي بخوش كنزة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
بومجان عادل	م.م.م.	رئيسا	بسكرة
إسماعيل حجازي	م.م.م.	مقررا	بسكرة
مهني أشواق	م.م.م.	مناقشا	بسكرة

الموسم الجامعي: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

- صدق لله العلي العظيم -

(الآية 85)

سورة الإسراء

الإهداء:

إلى الذي أبى أن أقف إلا على القمة

إلى الذي صنع مني فتاة ناجحة وقوية

إلى روح والدي "سليمان"

إلى من جرعت الكأس فارغا لتسقينني قطرة حب إلى من كلّت أناملها لتقدم لي لحظة سعادة

لمن مهدت لي طريق العلم إلى القلب الكبير "أمي"

إلى الذين علموني كيف اشق طريقتي دون وجيه

وكيف ارسم الهدف، أحقق الأمل إلى إخواني الأعزاء

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل معلم وأستاذ علمني خط الحرف والقراءة

إلى الذين كانوا لي مصباحا ينير ليلي وشموعا توضح منعطفات سبيلي

إلى الأصدقاء الأوفياء

إلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع

مغزي بخوش كنزة

الشكر والتقدير:

الحمد لله " الذي لا تطيب الدنيا إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة أشرف الخلق وخاتم المرسلين ونبي الرحمة ونور العالمين

"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

يسعدني بعد إنجاز هذا العمل أن أتوجه بالشكر الكبير والتقدير والعرفان إلى الأستاذ والمشرف الفاضل: "حجازي إسماعيل"، لتفضله بقبول الإشراف على هذا الانجاز، ولما له الفضل عليا من توجيه وإرشاد، وتشجيعي المستمر طيلة فترة إعداد هذه المذكرة، مما كان له عظيم الأثر في إثراء هذه الدراسة وإتمامها على هذا النحو.

كما نتقدم بشكرنا هذا لكل أعضاء لجنة المناقشة، و من ساهم وساعدنا في انجاز هذه المذكرة، محكمي الإستبانة وطاقم عمل "مستشفى محمد زيوشي - طولقة -"، وكل من وجه لنا النصائح ووجهنا في هذا العمل الذين سيبقى ذكرهم في القلب أبقي وأحلى.

ملخص:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية لدى الموظفين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية زيوشي محمد - طولقة -، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات ليتم تحليلها باستخدام الاختبارات والأدوات الإحصائية المناسبة ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss. V.20)، وقد تم اختيار عينة من 80 موظف، (نظرا للظروف الصحية وضغط العمل) لم يتم استرداد منها إلا 74 إستبانة كانت كلها صالحة للدراسة، و بعد تحليل النتائج تم التوصل إلى وجود علاقة موجبة وارتباط مقبول بين روحانية مكان العمل وأداء الموارد البشرية، كما توصلنا إلى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الرتبة المهنية) عند مستوى دلالة 0.05. وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتوسيع المعرفة النظرية لمفهوم الروحانية في مكان العمل وتعزيزها نظرا لفوائدها الإستراتيجية على الفرد والمنظمة.

الكلمات المفتاحية: الروحانية، روحانية مكان العمل، أداء الموارد البشرية، الموارد البشرية.

Summary:

We seek through this study to identify the impact of workplace spirituality on the performance of human resources among employees in the public hospital institution, Zyoshi Mohammad - Tolga -, To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed as a data collection tool to be analyzed by Using appropriate statistical tests and tools within the Statistical Package for Social Sciences (spss. V.20), a sample of 80 employees was selected (due to health conditions and work pressure) for Only 74 questionnaires were retrieved from them, all of which were valid for the study, and after analyzing the results, a relationship was found positive An acceptable correlation between workplace spirituality and human resource performance, We also found that there are statistically significant differences in the answers of individuals attributed to personal variables (gender, age, years of experience, professional rank) at the significance level of 0.05. The study recommends necessity No interesting Expanding theoretical knowledge of the concept of spirituality in the workplace and strengthen Because of its benefits Strategy for the individual and the organization.

key words: Spirituality, workplace spirituality, human resource performance, human resources.

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل جدول توزيع عدد الأسرة على مصالح المستشفى	56
02	توزيع أفراد العينية وفق متغير الجنس	62
03	توزيع أفراد العينية وفق متغير السن	62
04	توزيع أفراد العينية وفق متغير الدرجة المهنية	63
05	توزيع أفراد العينية وفق متغير سنوات الخبرة	63
06	اختبار التوزيع الطبيعي 1-Sample Kolmogorov – Smirnov	64
07	معامل ألفا كرومباخ لقياس الثبات لمحاور الاستبيان	65
08	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات أداء الموارد البشرية	66
09	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات روحانية مكان العمل	68
10	التكرارات النسبية لعبارة قياس أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية	69
11	اختبار حسن الموافقة كاي تربيع لإجابات عبارة قياس أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية	70
12	معامل الارتباط بين معنى العمل الهادف وأداء الموارد البشرية	71
13	تحليل التباين لمعنى العمل الهادف على أداء الموارد البشرية	71
14	معامل الارتباط للإحساس بالجماعة وأداء الموارد البشرية	72
15	تحليل التباين للإحساس بالجماعة على أداء الموارد البشرية	72
16	معامل الارتباط لتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة وأداء الموارد البشرية	73

73	تحليل التباين لتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة على أداء الموارد البشرية	17
74	تحليل التباين الأحادي لمتغير الجنس على آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية	18
74	تحليل التباين الأحادي لمتغير العمر على آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية.	19
75	تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الوظيفية على آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية	20
75	تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة على آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية	21

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	النموذج الفرضي للعلاقة بين متغيرات الدراسة	09
02	العوامل البيئية المؤثرة على أداء الموارد البشرية	18
03	مراحل عملية تقييم الأداء	23
04	النهج الإنساني لروحانية مكان العمل	30
05	النموذج الشمولي لروحانية مكان العمل	32
06	مناهج تسيير روحانية مكان العمل	39
07	الفرق بين روحانية مكان العمل والدين	42

مقدمة:

مقدمة:

إن الظروف العالمية المتشابكة وفي زمن غزته العولمة، ومع ظهور التنافس الدولي، لم تعد المنظمات كما كانت من قبل تركز أكثر على الماديات، لأن حسب الدراسات فإن المنظمات التي بها نفس المستوى المادي لا تفرز نفس الأداء التنظيمي فهناك تميز منظمة عن أخرى، وهنا نجد المنظمات وجهت اهتمامها أكثر باللامادي، وتحديدًا بالعنصر البشري الذي يعتبر جوهر العملية التنظيمية وأهم موارد المنظمة التي تسعى من خلاله إلى تحقيق الاستمرارية والفاعلية، ويعطيها ميزة تنافسية عن غيرها من المنظمات، وهذا ما جعل الباحثين والممارسين وعلماء الإدارة يهتمون أكثر بجوانبه السلوكية والنفسية من خلال البحث على جميع الوسائل والمصادر التي تؤدي به إلى تحسين أدائه وبالتالي أداء المنظمة بشكل عام.

كما أثار موضوع أداء الموارد البشرية هو الآخر اهتمام الباحثين والمفكرين في حقل الإدارة، لأنه يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة. ولقد أجمعوا على أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسنى أهدافها، فال مورد البشري هو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات ويتابع سير العمل، من أجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة من خلال نشاطها، وبالتالي أداء هذا المورد البشري يمثل أحد الأسلحة الإستراتيجية الذي يمكن أن يأخذ مستويات متفاوتة تؤثر على نشاط المنظمة. الأمر الذي ينتج عنه إفراز لمشكلات معقدة ومتشابكة في منظمات الأعمال، الأمر الذي أدى بها إلى تطوير نماذج أعمال جديدة لمواجهة تلك المشكلات؛ التي أثمرت عن انخفاض واضح في أداء الموارد البشرية.

ومن ابرز نماذج الأعمال الجديدة والتي في أمس الحاجة لها المنظمات عامة والمستشفيات خاصة هي النماذج التي تبرز القيم الروحية للعاملين في مكان العمل باعتبارها واحدة من القيم ذات الأهمية لارتباطها بالحال الإنسانية، وفي هذا السياق فإن العديد من الباحثين والمختصين الغربيين على وجه الخصوص، وجدوا من مفهوم الروحانية في مكان العمل خيار جوهري جديد، يعزز من رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، ويتضمن أيضا إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة ومصيرها، من خلال تأكيدهم أن الروحانية في مكان العمل أصبحت من بين أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات هذه الأيام، بسبب فوائدها الإستراتيجية التي توفرها لوحداث الأعمال والتي تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات؛ ومن الطبيعي والمنطقي على ما تقدم أن تتجه المنظمات اليوم إلى الاهتمام والأخذ بمفهوم الروحانية في مكان العمل سعيا منها لتأطير أعمالها بتلك الصفات الراقية التي يمكن أن تقود إلى منافع متعددة في مجالات مختلفة، هذه المجالات دون أدنى شك سوف تساهم في تعزيز أداء الموارد البشرية في المنظمات بكافة أشكالها، خاصة المستشفيات التي هي بحاجة ماسة أكبر من غيرها إلى الاهتمام بمواردها البشرية في ظل التحديات المعقدة التي تواجهها في ظل التطور التكنولوجي السريع.

التعليق: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها أخذت نفس المتغير التابع " أداء العاملين " حيث اعتمدت على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS عن دراستنا في تأثير المتغير المستقل " الرضا الوظيفي "، وكذا عينة ومجتمع الدراسة.

الدراسة الثانية: (عكاشة، 2008): هذه الدراسة استخدمت عينة عشوائية بسيطة من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " في محافظة حلب (312) (20 %) من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " 1561 إيجابي. هذه الدراسة استخدمت برنامج SPSS في تحليل البيانات الأولية، وتم تحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . نتائج الدراسة أظهرت أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " . إلى جملة النتائج أهمها: أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " .

التعليق: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها أخذت نفس المتغير التابع " الأداء الوظيفي للعاملين " حيث اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وتم تحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . نتائج الدراسة أظهرت أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " .

الدراسة الثالثة: (شنافي، 2014) هذه الدراسة استخدمت عينة عشوائية بسيطة من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " في محافظة حلب (312) (20 %) من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " 1561 إيجابي. هذه الدراسة استخدمت برنامج SPSS في تحليل البيانات الأولية، وتم تحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . نتائج الدراسة أظهرت أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " . إلى جملة النتائج أهمها: أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " .

التعليق: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها أخذت نفس المتغير التابع " الأداء البشري " ، وطريقة التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي والرياضي. وتتخلف عن دراستنا باعتماد الباحثة في دراستها على أداتين لجمع البيانات (استبيان والمقابلة) في مؤسسة صناعية اقتصادية لا خدمية عمومية، وأيضا في دور المتغير المستقل " تسيير المهارات " على تحسين الأداء البشري، وكذا عينة ومجتمع الدراسة.

الدراسة الرابعة: (الساعدي، 2013) هذه الدراسة استخدمت عينة عشوائية بسيطة من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " في محافظة حلب (312) (20 %) من مجتمع العاملين في شركة Paltel " " 1561 إيجابي. هذه الدراسة استخدمت برنامج SPSS في تحليل البيانات الأولية، وتم تحليلها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . نتائج الدراسة أظهرت أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " . إلى جملة النتائج أهمها: أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة Paltel " " .

الدراسات الإدارية في ظل التغيرات التكنولوجية الحديثة، حيث أصبحت التكنولوجيا تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الإداري. كما أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية تؤثر على الممارسات الإدارية، مما يتطلب من الباحثين دراسة هذه التغيرات وتأثيراتها على الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، فإن التغيرات في بيئة العمل، مثل العمل عن بعد والعمل المرن، تتطلب من الباحثين دراسة كيفية تأثير هذه التغيرات على الإدارة. وأخيراً، فإن التغيرات في احتياجات الموظفين، مثل الاهتمام بالبيئة العملية والتوازن بين العمل والحياة، تتطلب من الباحثين دراسة كيفية تأثير هذه التغيرات على الإدارة.

التعليق: تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها أخذت حتى هي بالمتغير التابع " الأداء الوظيفي للمورد البشري " اعتماداً على نفس طريقة التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة بواسطة الاستمارة. لكن بمنهج مختلف على ما سنعتمد نحن وهو المنهج القائم على البحث وتختلف أيضاً بيئة مجتمع الدراسة عن بيئة مجتمع دراستنا (مؤسسة صناعية بدولة أخرى) ، وأيضاً في هدف الدراسة حيث أننا في دراسة واقع المؤسسات الصناعية في العراق.

ب- الدراسات المتعلقة بمتغير روحانية مكان العمل: تشير الدراسات المتعلقة بمتغير روحانية مكان العمل إلى أن بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم. وتختلف هذه الدراسات في كيفية تأثير بيئة العمل على الروحانية، حيث يرى البعض أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية، بينما يرى آخرون أن بيئة العمل السيئة تؤدي إلى انخفاض الروحانية. وفي حقل السلوك التنظيمي، ويجذب كل الباحثين وفيما يلي عرض لأهم الدراسات المتعلقة بمتغيرات

الدراسة الأولى: (Cunha & Rego, 2014) هذه الدراسة بعنوان " تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين "، وتهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين. وتستخدم الدراسة عينة من 154 موظفًا في شركة صناعية. وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في أن دراستنا الحالية تستخدم عينة من 261 موظفًا في شركة تجارية، وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين.

التعليق: من هذه الدراسة في أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين. كما تتشابه مع دراستنا الحالية في استخدام اختبار t لاختبار الفرضيات. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في أن دراستنا الحالية تستخدم عينة من 261 موظفًا في شركة تجارية، وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين.

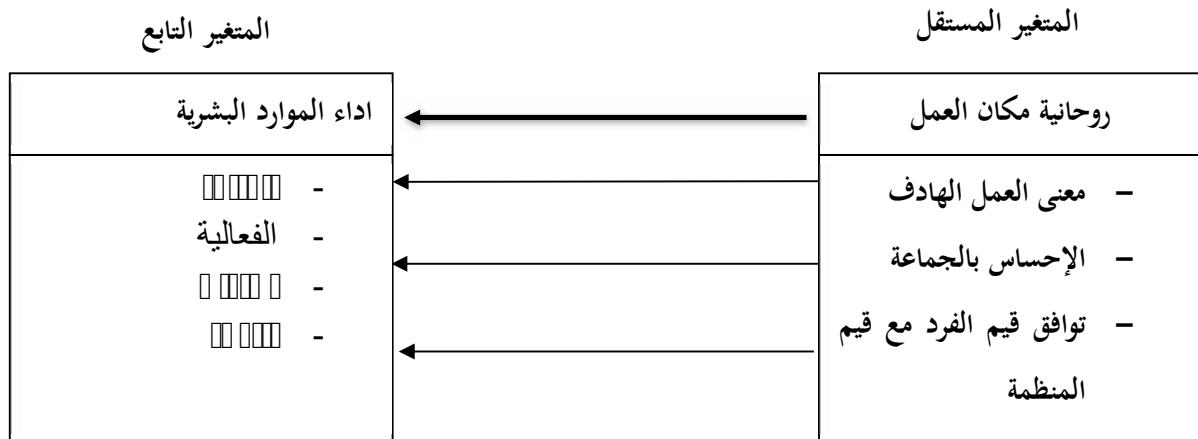
الدراسة الثانية: (Milliman, Czaplewski, & Fergus, 2003) هذه الدراسة بعنوان " تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين "، وتهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين. وتستخدم الدراسة عينة من 167 موظفًا في شركة تجارية. وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في أن دراستنا الحالية تستخدم عينة من 261 موظفًا في شركة تجارية، وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين.

التعليق: من هذه الدراسة في الجانب النظري وفي الاعتماد على نفس الفرضيات التي استخدمتها دراستنا الحالية. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في أن دراستنا الحالية تستخدم عينة من 261 موظفًا في شركة تجارية، وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين.

الدراسة الثالثة: (Biswakakarma, 2018) هذه الدراسة بعنوان " تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين "، وتهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الروحانية لدى الموظفين. وتستخدم الدراسة عينة من 100 موظفًا في شركة تجارية. وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في أن دراستنا الحالية تستخدم عينة من 261 موظفًا في شركة تجارية، وتستخدم الدراسة اختبار t لاختبار الفرضيات. وتبين النتائج أن بيئة العمل الجيدة تؤدي إلى زيادة الروحانية لدى الموظفين.

✓ المتغير المستقل: α (معامل التآكل) المتغير التابع: β (معامل التآكل) الهدف: γ (معامل التآكل)

الشكل رقم (01): يوضح النموذج الفرضي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة حسب هدف الدراسة

[illegible]

4- التوضع الاستمولوجي ومنهجية الدراسة:

[illegible]

ثانياً: منهجية الدراسة:

تتمثل منهجية الدراسة في تحديد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وتحديد الأساليب التي سيتم استخدامها لتحقيق هذه الأهداف، وتحديد الأدوات التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، سيتم استخدام المنهجية النوعية لدراسة التجارب الشخصية للأطباء في مجال الرعاية الصحية.

تتمثل منهجية الدراسة في محاولة إثبات صحة الفرضيات المتبنية من عدمها، تعتمد الدراسة أساساً على المنهج النوعي، المعرفة الواقعية لجوانب الدراسة كونه يتصف بالنظرة الشمولية واقتزان وصف الحالة بتحليلها للوصول إلى المعرفة العلمية. تتمثل منهجية الدراسة في فهم أفضل وأدق لها، يتمثل في الجانب النظري. أما في الجانب التطبيقي فتم القيام بإجراء دراسة ميدانية في المؤسسة الإستشفائية زيوشي محمد - محمد - محمد في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

1- الجانب النظري: يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

2- الجانب العملي: يتمثل في بحث التجارب الشخصية للأطباء في مجال الرعاية الصحية. يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

38 المحاور الرئيسية للدراسة:

1- المحور الأول: يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

2- المحور الثاني: يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

3- المحور الثالث: يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

بالإضافة لسؤال إضافي يتمثل في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها. في جمع البيانات التي سيتم استخدامها في تحليل العلاقة الإرتباطية ما بينهما من وجهة نظر العاملين فيها.

من مجتمع يقدر ب 540 تم استرجاع منها 74 التي تم بتميزها (spss.V.20) Cronbach Alpha (ألفا كرونباخ) 1-sample K-S Khi-deux (ANOVA à 1 facteur) مختلف المتغيرة التي المحاور التي بواسطة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

5- تصميم البحث:

هدف الدراسة: **تأثير روحانية مكان العمل بأبعادها على اداء الموارد البشرية**

نوع الدراسة: العلاقة ارتباط بين متغيرين (متغير تابع: اداء الموارد البشرية، متغير مستقل: روحانية مكان العمل)

ممدى تدخل الباحث: أَدْنَى

التخطيط للدراسة: دراسة ميدانية غير مخططة

وحدة التحليل: (٥٥٥٥) عينة من موظفي مستشفى زيوشي محمد - ٥٥٥٥ -

المدة الزمنية للدراسة: ٢٨ مارس ٢٠٢١ إلى غاية: ٣٠ أبريل ٢٠٢١

6- أهمية الدراسة:

[illegible]

7- تقسيم الدراسة:

المقدمة : تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول أساسية : الفصل الأول: المقدمة

لأداء الموارد البشرية، وذلك من خلال ثلاث مباحث رئيسية، أين يتطرق المبحث الأول لمفهوم ومكونات ومحددات أداء الموارد

البشرية، بينما يتناول المبحث الثاني: **العوامل المؤثرة في الأداء** **المبحث الثالث: العوامل المؤثرة في الأداء**

بعملية تقييم الأداء، مفهومها وأهميتها، الأسس والمعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند التقييم، كيف تتم عملية التقييم

الفصل الثاني: فسيتناول روحانية مكان العمل وتأثير

رئيسية، أين نتطرق في المبحث الأول

روحانية مكان العمل وعلاقتها بمصطلحات ذات الصلة، وما يقابلها في الدين وفي المبحث الثالث: يتم التطرق إلى مناهج تفسير

الرابع فستطرق إلى علاقة روحانية مكان العمل

نظريا. وفي الفصل الثالث: المبادئ العامة للمؤسسة الإستشفائية زيوشي محمد - المؤسسة العامة للصحة العقلية في الجزائر:

التعريف بالمؤسسة والثاني: أهم الخصائص المكونة لعينة الدراسة وتحليل محاور الإستبانة أما الثالث: فخصصناه لاختبار
 الفرضيات. وفي الأخير ستختتم هذه الدراسة بخاتمة عامة، ستعرض فيها أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث
 إلى جملة من المقترحات.

الفصل الأول: الإطار النظري لأداء الموارد البشرية

تمهيد:

تكتسب دراسة الأداء أهمية كبيرة في الإدارة المعاصرة، فالأداء سواء كان على مستوى الفرد أو الفريق أو المنظمة هو السبيل إلى تحديد
 هذه المستويات، كما يؤثر مستوى الأداء سواء الفردي أو الجماعي على مستوى أداء المنظمة
 .وفي عالم سريع التغير حافل بتحديات تنافسية متنوعة، يصبح الاهتمام بدراسة الأداء وعناصره والعوامل المؤثرة عليه سبيلا هاما
 لبلوغ التميز وتعزيز القدرة التنافسية في منظمات الأعمال بمختلف أنواعها، فضلا عن مجابهة ما يمكن أن يكون من تحديات تنافسية
 . وفي ظل الظروف الراهنة فإن الحاجة إلى تطوير وتحسين الأداء البشري بطريقة مقننة ومنظمة
 . فالتحديات التي تواجه المنظمات أصبحت تزداد تعقيدا وتتنوع، مما يتطلب من المنظمات أن تكون قادرة على التكيف مع المتغيرات
 يعملون بها، فالمنظمات أصبحت تواجه تحديات داخلية وخارجية متعددة فهي في بحث مستمر عن حلول للمشكلات المتعلقة
 بالأداء، كالبحث عن قيادات جديدة عادة وتصميم الهياكل التنظيمية، ومحاولة إدماج العاملين لروحانيتهم في مكان العمل ، والكثير
 من الأساليب الأخرى التي تركز على تحسين الأداء . وفي هذا السياق سيتناول هذا الفصل الأداء البشري من خلال ثلاث مباحث
 :المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول أداء الموارد البشرية (مفهوم، محددات وعناصر)، والمبحث الثاني سنتطرق: لأنواع أداء
 البشرية، تحدياتها والعوامل المؤثرة بها، أما المبحث الثالث سيتم تخصيصه لتقييم الأداء البشري، مفهومه وأهميته، الأسس والمعايير
 الواجب أخذها بعين الاعتبار عند التقييم، وأخيرا مراحل ومسؤولية عملية التقييم، والذي يعتبر الوسيلة التي يتم بها معرفة مستويات
 الأداء.

المفاهيم اتساعا وتطورا مما زاد في صعوبة تحديد مفهوم موحد له من طرف المهتمين بهذا المجال ، نظرا لاختلاف المعايير المعتمدة من طرف كل باحث في دراسة الأداء وأهم الجوانب المرتبطة به ، لذا سيتم استعراض مفهوم الأداء ووجهات النظر التي حظي بها.

إن مضمون أداء الموارد البشرية يشير إلى الحصول على حقائق و بيانات محددة عن أداء الموظف لمهامه بحيث أنها تساعده على تحليل وفهم وتقدير مستوى الأداء المنفذ وإعطائه قيمة معينة مع ما هو مطلوب تنفيذه، وكذلك فهم سلوك الموظف من خلال قيامه بعمله. (عبد النبي، 2013: 248).

تشير إلى مجموعة من الخصائص التي تميز الموظف عن غيره من الموظفين، والتي يمكن استخدامها لتقييم الأداء. (عبد النبي، 2010: 40). ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الهامة في الإدارة العامة، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم.

[illegible]

12

المطلب الثاني: محددات وعناصر أداء الموارد البشرية

الفرع الأول: محددات أداء الموارد البشرية:

يحاط أداء الفرد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى لإدارة الأفراد بكفاءة لا بد أولاً من فهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة إلى تحديد أهم تلك المحددات وقد خلصوا إلى أن أداء الفرد يحدث نتيجة للتفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي (الفرع الثاني: عناصر أداء الموارد البشرية: (2020 21

$$\text{أداء الموارد البشرية} = \text{الدافعية} + \text{القدرة} + \text{الدعم التنظيمي} + \text{الإدراك}$$

- **الدافعية:** هي منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام
- **القدرة:** هي عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله، كما هو مخطط له، القدرة على الاتصال لتحسين النتائج من خلال اكتساب أكبر قدر من المعلومات، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، وهذه القدرات لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، ويمكن بناء هذه القدرات من خلال عملية التدريب، التعلم، ويجب أن تكون هذه القدرات تتناسب مع الوظيفة التي يتم أداؤها.
- **الدعم التنظيمي:** يشير إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشاكل، والإنصات لشكواهم. وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالفرد العامل، وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية وتبدو إيجابية المنظمة وفعاليتها في استمرارية العناية والاهتمام، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم.
- **الإدراك:** هو عملية معرفية أساسية خاصة بتنظيم المعلومات أو انه عملية استقبال المؤثرات الخارجية وتفسيرها من طرف الفرد لترجمتها إلى سلوك معين، لذا فإن هذه العملية هي الأساس الذي تقوم عليه سائر العمليات الأخرى، وبدونها لا يمكن للفرد أن يتفاعل مع البيئة المحيطة به. (الفرع الثاني: عناصر أداء الموارد البشرية: (2008 34

الفرع الثاني: عناصر أداء الموارد البشرية: يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها: (2008 34

- 1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** المعرفة بمتطلبات الوظيفة هي المعرفة بالمتطلبات التي يجب على الموظف أن يفي بها لأداء عمله بشكل صحيح. (الفرع الثاني: عناصر أداء الموارد البشرية: (2008 34
- 2- **نوعية العمل:** وتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على القيام به. (الفرع الثاني: عناصر أداء الموارد البشرية: (2008 34

3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى التزامه بالوقت المحدد.

المطلب الثالث: أهمية أداء الموارد البشرية

يمثل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة، كما أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

أهمية الأداء (Geher, 2004, p. 223).

- كما أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

- كما أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

- كما أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

- كما أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

المبحث الثاني: أنواع و مؤثرات أداء الموارد البشرية

المطلب الأول: أنواع أداء الموارد البشرية

كما ورد في (Geher, 2004, p. 223) أن الأداء هو الأساس الذي يبنى عليه بقاها حيث يكون أداء العاملين أداء متميز أو من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: التأسيس، النمو، الدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنمياً يتوقف على ثمرة الريادة ومن ثمة فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يتوقف على

1-أداء المهمة والأداء السياقي:

2-الأداء السلبي والأداء المتكيف:

المطلب الثاني: مؤشرات أداء الموارد البشرية والتحديات العالمية

الفعالية: تعنى الفعالية هى قدرة الفرد على القيام بالسلوك الذى يحدده الموقف .

والتدني في الأداء والنتائج في ظل بيئة العمل المتغيرة واستثماره.

في ظل بيئة العمل المتغيرة، فإن الاستثمار في الموارد البشرية في ظل بيئة العمل المتغيرة يجب أن يكون استثماراً في الإنسان، وليس فقط في المال.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في مستويات أداء الموارد البشرية

هي العوامل التي تؤثر مباشرة على أداء الموارد البشرية ويقوم على أساسها الفرد، مثل كمية الإنتاج، نوعية الخدمة المقدمة للعملاء، المعرفة الجيدة للعمليات، الاستعداد للتطور والكفاءة. ويرتكز تقييم الأداء الفعال على العوامل التي يمكن ملاحظتها، مثل: المعرفة الجيدة للعمليات، الاستعداد للتطور والكفاءة. ويرتكز تقييم الأداء الفعال على العوامل التي يمكن ملاحظتها، مثل: المعرفة الجيدة للعمليات، الاستعداد للتطور والكفاءة. ويرتكز تقييم الأداء الفعال على العوامل التي يمكن ملاحظتها، مثل: المعرفة الجيدة للعمليات، الاستعداد للتطور والكفاءة.

1- العوامل الشخصية: على الرغم من أن الشخصية تعتبر عنصراً أساسياً للنجاح في أداء العمل، إلا أنه من الصعوبة تقييم

العوامل الشخصية في بيئة العمل.

- غموض العبارات التي تصف الشخصية، مما يؤدي إلى تقييم غير موضوعي و غير صادق حسب فهم القائم بعملية التقييم.
- ليس هناك اتفاق عام على عوامل الشخصية التي تؤثر في أداء الفرد.
- تفتقد معظم تقييمات الشخصية المحددة السلوكية التي تساعد الفرد على تغيير و تحسين أدائه بنجاح. (موريس، 2001)

(86 صفحة)

2- عوامل النتائج: النتائج في العادة هي المحصلة النهائية للأداء، كما أنها في الغالب الهدف الأول للتقييم و من السهل في معظم

الأحيان قياس النتائج، و قد تكون النتائج أرقاماً مختصرة مثل وحدات الإنتاج أو المبيعات الإجمالية، أو الدخل الإجمالي. وقد يتطلب في بعض الوظائف خاصة تلك التي تقدم خدمات و ليس إنتاجاً (مثل: الجودة، التكلفة، الوقت المحدد للإنجاز) (موريس، 2006) (14 صفحة)

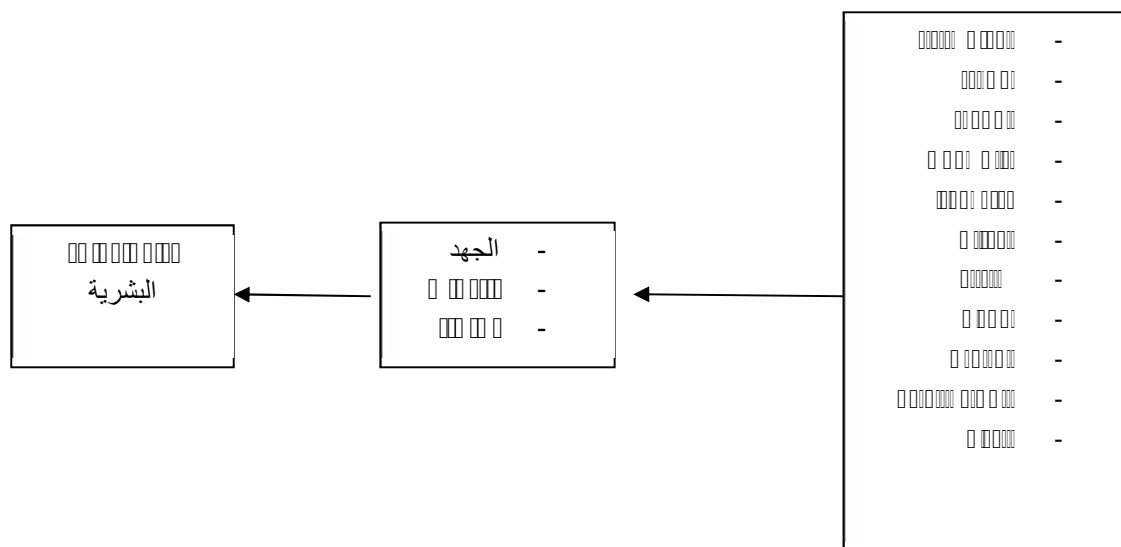
3- عوامل السلوك: بالرغم أنه لا يمكن قياس عوامل السلوك بموضوعية مثل النتائج، إلا أنها سهلة ويمكن تقييمها، وبالإضافة

إلى وضع النتائج في الإطار الملائم لها، و يساعد تقييم عوامل السلوك في تخطيط التطوير المهني للعمل، و يشمل كذلك كلاً من التخطيط لتحسين الأداء في عمل الفرد الحالي و التخطيط للتقدم المستقبلي في العمل. و فيما يلي نعرض لعدد من عوامل السلوك التي يتم تقييمها: التخطيط، تحديد الأولويات، التنظيم، التفويض، اتخاذ القرارات، الاتصالات الشفوية، الاتصالات الكتابية.....الخ.

كما أن هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل

البيئة (موريس، 2001) (211 صفحة)

الشكل رقم (02): يوضح العوامل البيئية المؤثرة على أداء الموارد البشرية



المصدر: (البيئة والتنمية 2001، ص 212)

المبحث الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية

المبحث الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية
بين العاملين ورفع كفاءة الجهاز الإداري، خاصة وأن تقييم الأداء الذي تدعو له النظريات الحديثة ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية تقييم أداء الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم وأهمية تقييم أداء الموارد البشرية

ويعبر مفهوم تقييم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية
و الأداء هو الجهود الذي يبذله كل عامل في المؤسسة (حمداوي، 2004: 80).

كما يعرف تقييم الأداء على أنه "عملية تقديرية لأداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه"،
وتعتبر وظيفة منظمة ومستمرة و ضرورية لتسيير الموارد البشرية، لتحقيق فعالية أكبر للمؤسسات الإستراتيجية
تسيير المؤسسة (حمداوي، 2004: 123).

تقييم الأداء هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان قوى ومكان ضعف المساهمات، التي يعطيها الأفراد للوظائف التي
كلفوا بإنجازها. وعرفه فيشر ورفقائه على أنه العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي
فترة زمنية محددة (2007: 378).

إذ عرفه "فيشر" عملية تقييم الأداء على أنها العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد لمؤسسته خلال فترة زمنية
محددة (2002: 360)، ويمكن تعريفه على أنه وسيلة تمكن الإدارة من إصدار حكم موضوعي عن قدرة الموظف
في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته، والتحقق كذلك من سلوكه و تصرفاته في أثناء العمل، و مدى التحسن الذي طرأ على
أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته. و أخيراً، التحقق من قدراته على تحمل واجبات و مسؤوليات إضافية، و ذلك بما
فعاليتها المنظمة في الحاضر، واستمرار بقائها و فعاليتها في المستقبل أيضاً. (2010: 331-332)
ويذهب البعض الآخر إلى تعريفه كما يلي: "نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف
على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل" (الهيبي، 2005: 199)

المطلب الثاني: أهمية تقييم أداء الموارد البشرية

- ما هو مستوى أداء الفرد وسلوكه في العمل ؟

- هل أداء الفرد بهذا الشكل يعتبر نقطة قوة أم ؟

- هل يحتمل تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل ؟

- ما هي النتائج المترتبة من تقييم أداء الفرد وسلوكه ؟

الفرع الثاني: أهمية تقييم أداء المورد البشري:

تتجلى أهمية تقييم الأداء في تحقيق النقاط الآتية :

- تخطيط الموارد البشرية: إن فاعلية التقييم و أسس نجاحه يساهم بشكل كبير في تحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد في المنظمة
 - **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في
 - **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في

- **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في
 في المنظمة على معرفة و تحديد نقاط القوة و الضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في
 الحالات التي يشعرون بالضعف فيها و هو ما يؤدي إلى تطورها و تحسينها. (محمود، 2008، ص 152)

- اكتشاف الاحتياجات التدريبية و تحديدها: إن تقييم الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية و
 تحديد البرنامج التدريبية التي يتطلبها تحسين و تطور أداء العاملين في المنظمة.

- وضع نظام عادل للمرتبات و الحوافز و المكافآت: إذ أن قياس الأداء يساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين ففي
 ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من تقييم الأداء يمكن زيادة رواتب العاملين أو إنقاصها كما يمكن اقتراح نظام حوافز يعتمد
 (ص 73، 2014، ص 73).

- إنجاز عملية النقل و الترقية: يكشف تقييم الأداء عن قدرات العاملين و بالتالي ترقيتهم إلى وظائف تتناسب مع كفاءتهم العلمية
 و قابليتهم في الأداء كما يساعد في نقل و وضع كل فرد في الوظيفة التي تتناسب مع قدراته.

- معرفة معوقات و مشاكل العمل: يساهم تقييم أداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكامن الخلل و الضعف
 في اللوائح و السياسات و البرامج و الإجراءات و التعليمات المطبقة في العمل ومعرفة الضعف في المعدات و الأجهزة و الآلات و
 بالتالي تمكن المؤسسة من إجراء التحسينات و التغييرات المطلوبة و التي يمكن أن تكون رافدا فعال في تحقيق إنجاز العاملين بفاعلية و
 إنتاجية عالية.

- **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في
 (ص 37، 2008، ص 37).

كما يمكن توضيح أهمية عملية تقييم الأداء بناء على ما ذكر على ثلاثة مستويات هي المنظمة، المدير **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في (ص 173، 2004، ص 173)

1. على مستوى المنظمة: إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين اتجاه

المنظمة. **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في
 وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسة -
 - **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في

2. على مستوى المدراء: **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في

عملية تتميز بطابع التحدي الذي يدفع المدراء إلى تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول
 إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم، وهذا ما يدفع باتجاه تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم
 - **الهدف:** تطوير وتنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها بعدد تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في

المطلب الثاني: معايير وأسس تقييم الأداء

22

لذلك فإنه لا بد من استخدام معايير متعددة لتقييم أداء العاملين، على أن تتوفر في هذه المعايير بـ ١٤٣-١٤٢ (٢٠٠٦)

أ-الصدق: يقصد به إمكانيةه في تقييم و تحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء، فمعايير الأداء الصادقة هي تلك المعايير التي تخلو من القصور والتشويه، و قد تكون المعايير المستخدمة مشوهة عندما لا يتم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات البيئية المؤثرة في الأداء. فعند وضع معيار واحد لأداء رجال البيع في مناطق بيعيه متباينة في القوة الشرائية والكثافة السكانية و الديموغرافية أخرى تؤثر على حجم المبيعات، فإن هذا المعيار يكون مشوها لعدم مراعاتها لهذه العوامل الموضوعية.

ب- الثبات: يقصد به الاستقرار و التوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند تقييم الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص مختلفين.

ج- التمييز: إمكانية المقياس على تمييز الجهود و الأداء بشكل واضح يوفر لمتخذي القرار فرصة في إصدار القرارات الخاصة بالتحفيز.

د- القبول: المعيار المقبول هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد، و من الممكن القول بأنه يتم تحديد المعيار، أما وفق السلوكيات التي يمارسها الأفراد أو على النتائج المنجزة من قبلهم فالمعيار الذي يتم وضعه على أساس السلوكيات يحدد الممارسات السلوكيات المحددة للأداء سواء السلبية منها و الإيجابية. أما المعيار الذي يبنى على أساس النتائج فهو المعيار الذي يحدد النتائج.

الفرع الثاني: أسس عملية تقييم أداء الموارد البشرية:

يمكن تحديد المبادئ الأساسية التي ينبغي أن يقوم عليها النظام الفعال لتقييم أداء العاملين فيما يلي: (٢٠١٠)

(207)

1- تحديد الغرض من التقييم: تتضمن الخطوة الأولى في تصميم نظام تقييم الأداء تحديد أغراض التقييم، وإبلاغ ذلك لجميع

العاملين في المؤسسة، و يجب أن يكون الغرض من التقييم واضحاً و محدداً، و يجب أن يكون مرتبطاً بالهدف العام للمؤسسة.

2- تحديد ما ينبغي تقييمه: يجب تحديد جوانب عمل العامل التي ينبغي تقييمها، و يتضمن ذلك تحديد أبعاد أو عوامل

أداء محددة يتم تقييم العامل على أساسها، و العوامل التي يتم تقييم العامل على أساسها تكون متعلقة إما بالصفات الشخصية للعامل أو بسلوك عمله أو بنتائج عمله و يتم تقييم أداء العامل بناء على هذه العوامل، و يفضل أن يتم تحديد هذه العوامل من خلال إجراء عملية تحليل للوظائف.

3- تحديد موعد التقييم و فترته: يجب أن يتم تقييم العامل بصورة دورية و منتظمة وبالتالي فلا بد من تحديد متى

التقييم، و عدد مرات التقييم خلال فترة معينة . و ينبغي أن تكون المدة الزمنية التي يعد عنها تقرير التقييم مناسبة فلا تكون قصيرة أو طويلة، فالفترات القصيرة لا تكون كافية للحكم على مستوى أداء العامل، و الفترات الطويلة قد تؤدي إلى تراكم الأخطاء وتفاقم المشكلات و ترك العامل لفترة طويلة دون تقديم تغذية مرتدة عن أدائه تعينه في التغلب على

نواحي القصور في أدائه .ومدة التقييم المناسبة تكون في الغالب سنوية و هذا ما هو متبع في معظم المؤسسات العامة، حيث يتم إجراء التقييم سنويا و في نهاية السنة الميلادية أي في بداية شهر ديسمبر.

4- إتاحة الفرصة للعامل للتظلم:

احتمالات لوجود أخطاء في التقييم، و لذلك فمن العدالة إتاحة الفرصة للعامل للتظلم من قرار تقييمه، مما يسهم في زيادة ثقة العاملين من احتمال تعسف الرؤساء، و يعزز ثقة العاملين بنظام التقييم و بالتالي زيادة إنتاجهم و تحسين أدائهم.

5- استخدام نتائج التقييم:

يجب أن يكون هناك ربط واضح بين نتائج التقييم و القرارات الخاصة بالعاملين، فيجب أن تتم استخدام نتائج التقييم في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد المكافآت و العلاوات، و الترقية، وإجراءات التأديب، و

6- دعم الإدارة العليا:

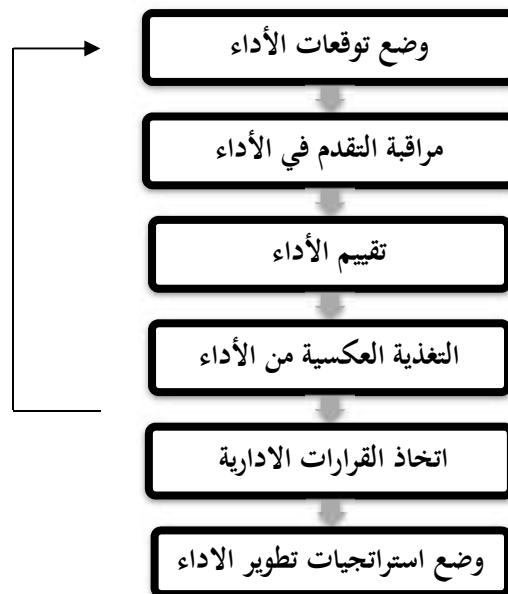
يجب أن يكون لدى الإدارة العليا وعي وإدراك تام لأهمية التقييم و قيام الإدارة العليا بتهيئة الأسباب التي تكفل نجاح عملية التقييم.

المطلب الثالث:مراحل ومسؤولية تقييم اداء الموارد البشرية

تتمثل المراحل في:

تعتبر عملية تقييم الأداء عملية تخطيطية وخطية، تبدأ من وضع توقعات الأداء و تنتهي بوضع استراتيجيات تطوير الاداء. و بالتالي يمكن تقسيم عملية تقييم الاداء الى ست مراحل هي:

شكل رقم(03) يوضح مراحل عملية تقييم الاداء الوظيفي



المصدر: (الهيبي، 2005 ص 206)

1- وضع توقعات الأداء:

العاملين وإدارة المنظمة من خلال وصف المهام المطلوبة إلى جانب النتائج المتوقعة.

2- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء:

حيث يتم توفير المعلومات عن كيفية انجاز العمل وإمكانية تنفيذه بشكل أفضل والتعرف على الكيفية التي يعمل فيها المورد البشري استنادا إلى المعايير المعتمدة مسبقا.

3- تقييم الأداء:

يتم في هذه المرحلة تقييم الأداء لجميع الموارد البشرية في المنظمة على أساس المعايير المحددة مسبقا. يمكن للإدارة من اتخاذ القرار السليم بمختلف الاتجاهات.

4- التغذية العكسية من الأداء:

الوصول إلى درجة التقدم المطلوبة في أداء العمل (المعايير المطلوبة) وهي ضرورة للمورد البشري للتعرف على كيفية أداء العمل في المستقبل بصورة مرضية.

5- اتخاذ القرارات الإدارية:

وهي مرحلة مهمة يتم خلالها اتخاذ قرارات إدارية متعددة مثل الترقية أو التحفيز أو النقل أو

الاحتفاظ به.

6- وضع خطط تطوير الأداء:

تأتي هذه المرحلة الأخيرة من عملية تقييم الأداء. حيث يتم وضع خطط تطوير الأداء التي يمكن من خلالها تحسين الأداء.

الفرع الثاني: مسؤولية تقييم أداء الموارد البشرية:

المشرف أو الرئيس المباشر للفرد:

يعتبر المشرف أو الرئيس المباشر للفرد هو المسؤول الأول عن تقييم أداء هذا الفرد. حيث يمكنه من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

هذه المسؤولية تقع على عاتق المشرف أو الرئيس المباشر للفرد. حيث يمكنه من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

التقييم عن طريق الزملاء:

يتمثل التقييم عن طريق الزملاء في تقييم أداء الفرد من قبل زملائه في العمل. حيث يمكنهم من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

مرؤوسيه المشرف أو الرئيس المباشر للفرد وخبرات زملائه في العمل. حيث يمكنهم من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

التقييم الذاتي:

يتمثل التقييم الذاتي في تقييم أداء الفرد من قبله. حيث يمكنه من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

الفرع الثالث: مسؤولية تقييم أداء الموارد البشرية:

المشرف أو الرئيس المباشر للفرد:

يعتبر المشرف أو الرئيس المباشر للفرد هو المسؤول الأول عن تقييم أداء هذا الفرد. حيث يمكنه من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

هذه المسؤولية تقع على عاتق المشرف أو الرئيس المباشر للفرد. حيث يمكنه من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

التقييم عن طريق العملاء:

يتمثل التقييم عن طريق العملاء في تقييم أداء الفرد من قبل عملائه. حيث يمكنهم من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

لهم الفرص التي يمكنهم من خلالها تحسين الأداء. حيث يمكنهم من مراقبة أداء الفرد وتوجيهه.

المشرف أو الرئيس المباشر للفرد (2006: 447)

خلاصة: تم في هذا الفصل استعراض وتحليل مفهوم أداء الموارد البشرية في كل من الفكر العربي والغربي ، كما تم تناوله كمصطلح إداري من خلال مقاربات تعريفية جاءت في أدبيات إدارة الأعمال، الأمر الذي أدى إلى محاولة بناء إطار متكامل للموارد البشرية في الأعمال. إن هذا الإطار المتكامل للموارد البشرية في الأعمال هو الذي يسعى هذا الفصل إلى تقديمه، بل لا يفي بالغرض لأن حقيقة أداء الموارد البشرية تفرض النظر إليه من زوايا متعددة، ولأجل ذلك تم طرح العديد من التعاريف التي قدمت له وتم التوصل من خلالها إلى نتيجة جوهرية، وهي أن موضوع أداء الموارد البشرية يجب النظر إليه من خلال عدسة إستراتيجية إستراتيجية. كما تم من خلال هذا الفصل محاولة بناء إطار متكامل لأداء الموارد البشرية من خلال تحليل مفهومه، أهميته، محدداته وعناصره. إن هذا الإطار المتكامل للموارد البشرية في الأعمال وكذا عملية تقييمه التي تعتبر الوسيلة الوحيدة لتقدير وفهمه.

الفصل الثاني: الإطار النظري

لروحانية مكان العمل.

مقدمة

القيم الأخلاقية هي تلك الصفات والسمات التي تميز الإنسان عن غيره من المخلوقات، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا.

القيم الأخلاقية هي تلك الصفات والسمات التي تميز الإنسان عن غيره من المخلوقات، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وتعتبر القيم الأخلاقية من أهم سمات الإنسان، وهي التي تجعله كائنًا عاقلًا ومميزًا. وفي الأخير علاقتها بأداء الموارد البشرية.

المبحث الأول: ماهية روحانية مكان العمل

من المتغير الذي يدرس في علم النفس التنظيمي هو الروحانية في مكان العمل. الروحانية هي مفهوم يشير إلى البحث عن المعنى والغاية في الحياة، والارتباط الروحي بالآخرين وبالطبيعة. في سياق العمل، تشير الروحانية إلى الشعور بالارتباط العميق بالقيم والمبادئ التي تحكم العمل، والشعور بالمعنى والغاية في المهام التي نقوم بها. الروحانية في مكان العمل يمكن أن تؤثر على الإنتاجية والرضا الوظيفي والتزام الموظفين. هناك عدة طرق لتعزيز الروحانية في مكان العمل، مثل توفير بيئة عمل داعمة للقيم والمبادئ، وتوفير فرص للتطوير الشخصي والمهني، وتشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين. الروحانية في مكان العمل هي مفهوم متطور، وهناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهمه بشكل أفضل.

المطلب الأول: الجذور اللاهوتية لروحانية مكان العمل وأسباب الاهتمام بها

الجذور اللاهوتية لروحانية مكان العمل تعود إلى المعتقدات الدينية التي تؤكد على أهمية العمل في الحياة. في العديد من الأديان، يُعتبر العمل وسيلة لتحقيق الغاية في الحياة، ووسيلة للارتباط بالله وبالآخرين. هذا المعتقد قد أدى إلى الاهتمام بالروحانية في مكان العمل، حيث يُعتبر العمل جزءًا لا يتجزأ من الحياة. في العصر الحديث، أصبح الاهتمام بالروحانية في مكان العمل يتزايد، وذلك بسبب التغيرات الاجتماعية والثقافية. على وجه الخصوص، أصبح الكثيرون يبحثون عن المعنى والغاية في حياتهم، وهذا يدفعهم إلى الاهتمام بالروحانية في مكان العمل. هناك عدة أسباب للاهتمام بالروحانية في مكان العمل، مثل: الرغبة في تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي، والرغبة في تعزيز القيم والمبادئ التي تحكم العمل، والرغبة في توفير بيئة عمل داعمة للتطوير الشخصي والمهني.

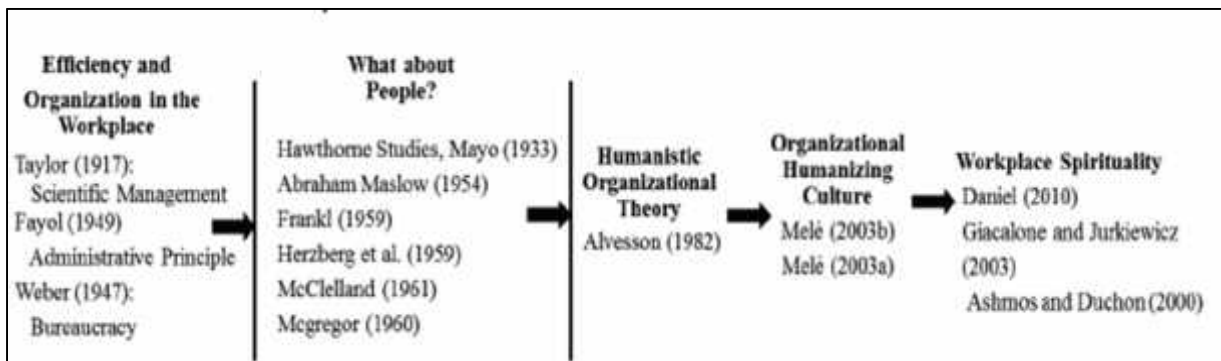
بالإضافة إلى ذلك، فإن الاهتمام بالروحانية في مكان العمل يمكن أن يساعد في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. هناك عدة طرق لتعزيز الروحانية في مكان العمل، مثل: توفير بيئة عمل داعمة للقيم والمبادئ، وتوفير فرص للتطوير الشخصي والمهني، وتشجيع التواصل والتعاون بين الموظفين. الروحانية في مكان العمل هي مفهوم متطور، وهناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهمه بشكل أفضل.

بالإضافة إلى الفضاخ الأخلاقية التي التزمت العديد من الشركات الأمريكية مناورات إدارية غير فعالة بسبب نقص الموثوقية. كل هذه العوامل لها ساعد في جلب الروحانيات إلى مكان العمل. هذا الارتباط الروحي ضروري في مكان عمل غير مفرط.

. (Charoensukmongkol, Daniel, & Jardon, 2013, p. 14) يتردد صدى اللجوء إلى القيم الروحية حالياً في المجتمعات التي تعاني من الأزمة الأخلاقية والبحث عن الروحانيات في العمل كوسيلة لزيادة أداء الموظف في العمل. المجتمعات تتجه إلى الروحانيات والدين من أجلها تحقيق الأمن والسلام الداخليين لهذه الأسباب المجتمعات الشركات الأمريكية الروحانية إلى أماكن العمل (إنتل ، بوينج ، كوكاكولا ،... إلخ). (Danish & Usman, 2010, p. 67) كما يجدر الإشارة إلى حماس الباحثين في الإدارة للمشكلة الروحية في المجتمعات يمكن إنكاره. لان مفهوم الروحانية في العمل واحد من أكثر المجالات ديناميكية في المستوى الأكاديمي (Karakas, 2010, p. 91) متزايداً بالروحانية في مكان العمل وهذا ما يؤكد عدد المتزايد من المنشورات حول هذا الموضوع. (Howard & White, 2009, p. 57) أكاديمية الإدارة (AOM) قد أنشأت مجموعة ذات اهتمام خاص من البحث في الإدارة والروحانية (MSR). (AOM) هي المنظمة الأكاديمية المرموقة في الشرق الأوسط مجال الإدارة في عام 2004 مجلة جديدة مخصصة لنشر أعمال الروحانية والإدارة: "مجلة الشرق الأوسط للدراسات في الإدارة" (Howard & White, 2009, p. 55).

الدراسات في القيم الروحية في مكان العمل بالنظر إلى تدهور الأخير و على أمل العثور على مصدر لتحفيز الموظف ؛ هذا ما أكدته (Howard S. , 2002, p. 239) أيضاً بقلوبهم وعقولهم. أثبت التحول من الأنانية إلى الترابط ، ومن المصلحة الذاتية إلى من المادية إلى التوجه الروحي.

الشكل رقم: (04) النهج الإنساني لروحانية مكان العمل



المصدر: (Howard & White, 2009, p. 59)

الدراسات في القيم الروحية في مكان العمل بالنظر إلى تدهور الأخير و على أمل العثور على مصدر لتحفيز الموظف ؛ هذا ما أكدته (Howard S. , 2002, p. 239) أيضاً بقلوبهم وعقولهم. أثبت التحول من الأنانية إلى الترابط ، ومن المصلحة الذاتية إلى من المادية إلى التوجه الروحي. هذه الدراسات إلى أهمية القيم الروحية في مكان العمل. (Eginli, 2017, p. 83) الأشخاص المحققين في مجال الروحانية (1959) يمكنهم من فهم الإنسان.

- ### المطلب الثاني: مفهوم روحانية مكان العمل

:

ثاني: المفهوم الاصطلاحي لروحانية مكان العمل

30

Delbecq, 2000, p. 118) الروحانية في العمل بأنها "بحث عن المعنى أفضل الذات والتعالى إلى مستوى أعلى. بالإضافة إلى ذلك يعمل المعنى والغرض كمصدر داخلي للطاقة يتم التعبير عنه بعد ذلك".

في إطار القيم التنظيمية التي تم تسليط الضوء عليها في الثقافة التي تعزز تجربة تجاوز الموظف في تأدية العمل مما

(صبر، 2018، ص 247)

(Baskar & Indradevi) خبرة يمكن أن تكون مفيدة في بيئة العمل، والتربط، ويمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي (2016، ص 79)

(Beekun & Westerman, 2012, p. 35)

في هذه التعريفات نلاحظ أن الباحثين يدورون حول الحياة الداخلية والغرض والمعنى والمجتمع. حيث يركزون على 70

للروحانية في مكان العمل ولكنهم جميعاً مأخوذون من تعريف (Ashmos & Duchon)

مجموعة من القيم التي يمكن أن تكون مفيدة في بيئة العمل، والتربط، ويمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية على الأداء التنظيمي (2014، ص 15)

(Neck & milliman, 1994) كما ورد في (2016)

(194) "المعنى" في إيجاد المعنى في بيئة العمل، والعيش في بيئة العمل، والمصالح (Wong, 1998)

(Charoensukmongkol, Jose, & Ruth, 2015, p. 35)

(Mitroff, Alpaslan, & Denton, 2009, p. 6)

(Burack, 1999)

1. للبيئة التنظيمية وللخبرة التنظيمية والتي يمكن أن تكون مفيدة في بيئة العمل، والعيش في بيئة العمل، والمصالح.

2. للبيئة التنظيمية وللخبرة التنظيمية والتي يمكن أن تكون مفيدة في بيئة العمل، والعيش في بيئة العمل، والمصالح.

3. للبيئة التنظيمية وللخبرة التنظيمية والتي يمكن أن تكون مفيدة في بيئة العمل، والعيش في بيئة العمل، والمصالح.

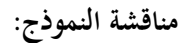
MLOUKA & MHENAOUI, 2012, p. 10)

Trkmoala & Tharaman "المعنى" في إيجاد المعنى في بيئة العمل، والعيش في بيئة العمل، والمصالح (2018، ص 251).

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول: (Beekun & Westerman, 2012, p. 36) حيث يعرفون

- 32

المصدر: (Marschke, Preziosi, & Harrington, 2009, p. 39)

[illegible]

(Misbah, Bin Nadeem, & Akhter, 2016, p. 4)

من المهم أن نلاحظ أن تأثيرات التكنولوجيا على الصحة النفسية ليست دائمًا إيجابية. فبينما توفر التكنولوجيا أدوات وموارد قيمة، فإنها قد تساهم أيضًا في زيادة الشعور بالعزلة والقلق والاكتئاب. لذلك، من الضروري أن نكون واعين بهذه التحديات وأن نستخدم التكنولوجيا بشكل مسؤول.

١٠. يتم العمل على تطوير النظم المعلوماتية في مجالات التعليم، الصحة، الزراعة، الصناعة، التجارة الإلكترونية، والخدمات العامة، مما يساهم في تحسين الأداء وخفض التكاليف.

[illegible]

هـ. تبني المبدأين الأساسيين للمنهج في ترجمته في المصطلحات والمفاهيم في التعامل مع النص.

(Lapswiersma& Mills,2002:23) كما ورد في (2018) أن عدد من

المتعلمين الذين استخدموا المنهج في الآتي:

- [illegible]

في ٢٠١٣ (Dandona, 2013, p. 4) على أن تكون

- **مناخ** المناخ هو مجموعة من العوامل التي تؤثر على المناخ.
- **نحو** نحو هو مجموعة من العوامل التي تؤثر على المناخ.
- **في** في هو مجموعة من العوامل التي تؤثر على المناخ.

- الأساليب البحثية بالنفس التي الأفراد في أساليبهم.
- التأثيرات النفسية التي والتي يترجم في شكل سلوك.
- الأساليب البحثية في أساليبهم التي تخلق أساليبهم.
- الأساليب البحثية في أساليبهم مما أساليبهم أساليبهم.
- الأساليب البحثية في أساليبهم بالتربط أساليبهم الهائل في أساليبهم.
- الأساليب البحثية في أساليبهم وليس فقط في أساليبهم المهنية بل حتى خارج مجال العمل.
- الأساليب البحثية في أساليبهم أساليبهم أساليبهم (Mukherjee & Huidrom, 2017).
- يمكن أن تمتد الروحانية إلى ما وراء الحدود الطبيعية، مما يؤدي إلى زيادة الحدس والإبداع والذي بدوره يخلق البصيرة (Milliman, Czaplewski, & Fergus, 2003, p. 438)

المطلب الأول: سمات روحانية مكان العمل:

- & Barvarz, 2014)

$$\begin{array}{ccccccc} \square & \square & \square & \square & \square & \square & \square \\ \square & \square & \square & \square & \square & \square & \square \\ \square & \square & \square & \square & \square & \square & \square \end{array} -$$

- في العيش في بيئة آمنة في بيئة آمنة
- في بيئة آمنة في بيئة آمنة
- في بيئة آمنة في بيئة آمنة
- في بيئة آمنة في بيئة آمنة

1. صفائی

. 00000 0 00000 000000 .2

3. تغيير البيئات المحيطة بالمريض في دوره في المستشفى.

4. **معلومات غير متوفرة** في **معلومات** **معلومات**.

. □ □ □ □ □ □ □ □ .5

6. نتائج في التفكير

كما يقترح Vasconcelos (2015) أن تبني الأبحاث من المحتمل أن تكون ذات صلة في

المطلب الثاني: علاقة روحانية مكان العمل بالمفاهيم الأخرى ذات الصلة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وبين المفاهيم الأخرى ذات الصلة. وتتميز هذه الدراسة بكونها أول دراسة من نوعها في هذا المجال، وتهدف إلى تحديد العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وبين المفاهيم الأخرى ذات الصلة. وتتميز هذه الدراسة بكونها أول دراسة من نوعها في هذا المجال، وتهدف إلى تحديد العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وبين المفاهيم الأخرى ذات الصلة.

1- **المفاهيم ذات الصلة:** تشمل هذه المفاهيم مجموعة من المفاهيم التي يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

(Ahmadi, Yaghoob, & Barvarz, 2014) تشير مجموعة من المفاهيم التي يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

اقترح (Howard & White, 2009, p. 60) خمسة مفاهيم ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **الروحانية:** هي مفهوم يشير إلى الشعور بالارتباط بالله أو شيء أكبر من الذات، وهو مفهوم يمكن أن يكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **الضمير:** هو مفهوم يشير إلى الشعور بالذنب أو بالخطيئة، وهو مفهوم يمكن أن يكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **المعاني:** هي مفاهيم تشير إلى الشعور بالهدف أو بالمعنى، وهي مفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **القيم:** هي مفاهيم تشير إلى المبادئ أو المعتقدات، وهي مفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **السلوك:** هو مفهوم يشير إلى الممارسات أو الإجراءات، وهو مفهوم يمكن أن يكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

(Charoensukmongkol, Daniel, & Jardon, 2013) تشير مجموعة من المفاهيم التي يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

2- **المفاهيم ذات الصلة:** تشمل هذه المفاهيم مجموعة من المفاهيم التي يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني، وهذه المفاهيم يمكن أن تكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

- **الروحانية:** هي مفهوم يشير إلى الشعور بالارتباط بالله أو شيء أكبر من الذات، وهو مفهوم يمكن أن يكون ذات صلة بالروحانية في مكان العمل، مثل: الضمير والمعاني.

١- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٢- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

3- الخصائص المميزة للدراسات النوعية:

١- "الدراسات النوعية هي تلك التي تهدف إلى فهم الظواهر من منظورها الذاتي، حيث يبحث الباحث في التجارب الشخصية للأفراد، وليس في العلاقات السببية بين المتغيرات (أحمد، 2017: 54) يمكن أن تكون الدراسات النوعية ذاتية، أي أن الباحث هو من يحدد الموضوع، أو يمكن أن تكون موضوعية، أي أن الموضوع محدد مسبقاً. في كلا الحالتين، يهدف الباحث إلى فهم الظواهر من منظورها الذاتي (Afsar, Badir, & Kiani, 2016, p. 81).

٢- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٣- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٤- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٥- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٦- الصبر والقدرة على التحمل.

٧- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٨- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٩- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٠- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١١- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٢- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٣- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٤- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٥- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٦- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٧- يمكن أن تكون الدراسات النوعية ذاتية، أي أن الباحث هو من يحدد الموضوع، أو يمكن أن تكون موضوعية، أي أن الموضوع محدد مسبقاً. في كلا الحالتين، يهدف الباحث إلى فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٨- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

١٩- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٢٠- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٢١- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٢٢- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

٢٣- من أهم السمات المميزة للدراسات النوعية هي أنها تركز على فهم الظواهر من منظورها الذاتي.

[illegible]

.(Schutte, 2016, pp. 3-4)

: □□□□□ □ □□ □□ □□□□ □□□□ □□□□

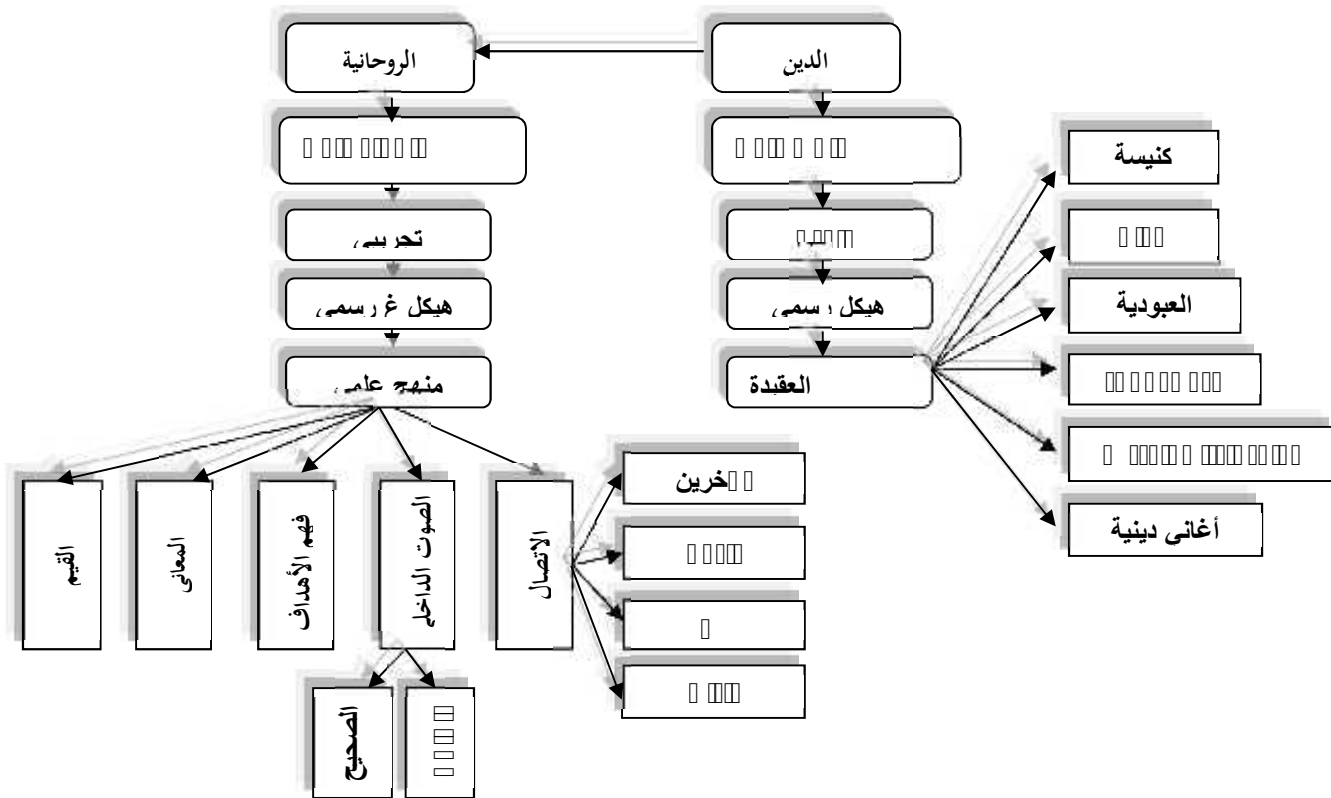
-**

ومع ذلك ، لا يؤكد العديد من المؤلفين هذه الفكرة لأن هذين المفهومين لهما:

الروحانية (Marques, Dhiman, & King, 2005, p. 84). الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد. (Mitroff & Denton, 1999) في دراستهم 60% من الأمريكيين الروحانيين. الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد. المستجيبين أعطوا آراء إيجابية حول الروحانيات والآراء السلبية عن الدين. بحسب يمكن للمرء أن يكون روحانياً وليس متديناً. حيث يمكنهم التعبير عن روحانياتهم من خلال الأشكال والأوضاع الدينية أو غير الدينية. الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد.

(Aissa & Fateh, 2018, (BEN MLOUKA & MHENAOU, 2012) كما ورد في (p. 5) أن كل شيء روحي يشير إلى غير الرسمي والمنظور الشخصي بينما يرتبط الديني بهيكل رسمي، فإن تعاليم الدين تعني التمسك بعقيدة مشتركة، والممارسة على أساس التقاليد بينما الروحانية هي تجربة شخصية لا تتطلب الالتزام بنظام معتقد

الشكل رقم (06) يوضح مقارنة الروحانية بالدين (نظرة مسيحية)



(Saida & Jaziri, 2019, p. 105)

نميز هنا بين الروحانية والدين. الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد. (Lefebvre, Perreault, & Adib, 2001, p. 127) كما ورد في (Saida & Jaziri, 2019, p. 107) في دراستهم 60% من الأمريكيين الروحانيين. الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد. المستجيبين أعطوا آراء إيجابية حول الروحانيات والآراء السلبية عن الدين. بحسب يمكن للمرء أن يكون روحانياً وليس متديناً. حيث يمكنهم التعبير عن روحانياتهم من خلال الأشكال والأوضاع الدينية أو غير الدينية. الروحانية هي مفهوم واسع ومتعدد الأبعاد.

الفرع الثاني: توجهات فكرية حول الروحانية والدين

2. الروحانيات خارج إطار الدين:

41

.3

(Nandram, 2015, p. 32).□□□□□

ليست ديانة. بالنسبة للبعض ، هناك منظور جماعي في الدين والروحانية حج أكثر فردية. (Schutte, 2016, p. 4)

المبحث الثالث: مداخل روحانية مكان العمل

المطلب الأول: مناهج لتسيير الروحانية في مكان العمل

تأثيرات $P - O$ تشير إلى تأثيرات الروحانية في مكان العمل على الأداء التنظيمي. هذا التأثير يحدث نتيجة لتفاعل بين الروحانية الفردية والروحانية التنظيمية. (BEN MLOUKA & MHENAOU, 2012) في هذا الإطار، يمكن رؤية $P - O$ في تزاوج بين الفرد والبيئة. هذه التزاوجات يمكن أن تكون مختلفة، فمجموعات مختلفة من الأفراد يمكن أن تكون في مواقف مختلفة من الروحانية في مكان العمل:

1- الروحانية الفردية العالية / الروحانية التنظيمية العالية

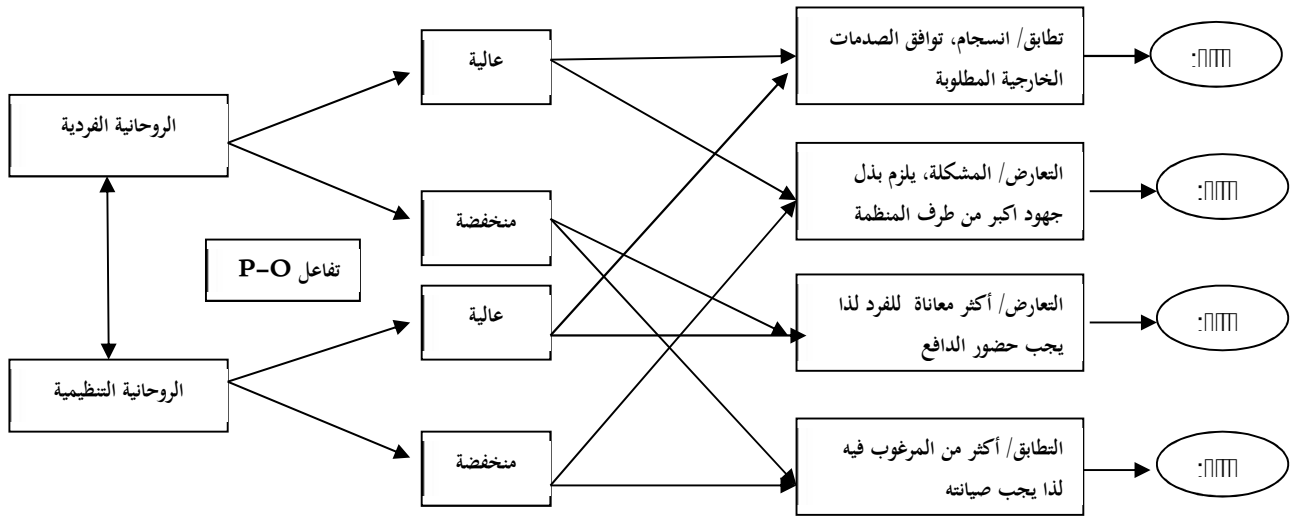
2- الروحانية الفردية المنخفضة / الروحانية التنظيمية العالية

3- الروحانية الفردية العالية / الروحانية التنظيمية المنخفضة

4- الروحانية الفردية المنخفضة / الروحانية التنظيمية المنخفضة

هذه المواقف يمكن أن تكون مختلفة، فمجموعات مختلفة من الأفراد يمكن أن تكون في مواقف مختلفة من الروحانية في مكان العمل.

المصدر: (07) يمثل مناهج تسيير الروحانية في مكان العمل



المصدر: (Vallabh & Singhal, 2014, p. 197)

- الحالة 1: الروحانية الفردية المنخفضة / الروحانية التنظيمية المنخفضة: في هذه الحالة، يكون الأفراد والمنظمة في نفس المستوى المنخفض من الروحانية. هذا يعني أن الأفراد لا يمتلكون المهارات اللازمة للتعامل مع التغيير، وبالتالي، فإن المنظمة تواجه صعوبات في التكيف مع التغيرات الخارجية. في هذه الحالة، يجب أن تركز المنظمة على تطوير الروحانية الفردية والروحانية التنظيمية معاً.

في هذه الحالة، يمكن أن تكون الروحانية الفردية المنخفضة والروحانية التنظيمية المنخفضة نتيجة لعدم توافق الصدمات الخارجية المطلوبة. هذا يعني أن المنظمة تواجه صعوبات في التكيف مع التغيرات الخارجية، وبالتالي، فإن الأفراد يواجهون مشاكل في العمل. في هذه الحالة، يجب أن تركز المنظمة على تطوير الروحانية الفردية والروحانية التنظيمية معاً.

[illegible][illegible][illegible]

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

أ- المنظور الذاتي:

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

ب-المنظور الإلهي:

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

ج-المنظور التنظيمي

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل:

وهناك بعض الخطوات لترسيخ الروحانيات في مكان العمل وتغذيتها حسب هذا المنظور:

- الرؤية: الرؤية هي الأساس الذي تقوم عليه الروحانيات في مكان العمل. يجب أن تكون الرؤية واضحة ومحددة، وأن تكون قادرة على توجيه الجهود وتحقيق الأهداف.
- الأشخاص: الأشخاص هم العامل الرئيسي في نجاح أو فشل الروحانيات في مكان العمل. يجب أن يكون الأشخاص على دراية بأهمية الروحانيات، وأن يكونوا قادرين على ممارستها.
- الذات: الذات هي العنصر الذي يربط بين الفرد وبين الروحانيات. يجب أن يكون الفرد على دراية بذاته، وأن يكون قادرًا على التعرف على احتياجاته الروحية.
- الإيمان: الإيمان هو الأساس الذي تقوم عليه الروحانيات. يجب أن يكون الفرد على دراية بأهمية الإيمان، وأن يكون قادرًا على ممارسته.
- المشاركة: المشاركة هي العنصر الذي يربط بين الفرد وبين الروحانيات. يجب أن يكون الفرد على دراية بأهمية المشاركة، وأن يكون قادرًا على ممارستها.
- المسؤولية: المسؤولية هي العنصر الذي يربط بين الفرد وبين الروحانيات. يجب أن يكون الفرد على دراية بأهمية المسؤولية، وأن يكون قادرًا على ممارستها.

في ضوء ما سبق، يمكن القول بأن الروحانيات في مكان العمل هي عملية مستمرة، تتطلب جهدًا مستمرًا من الفرد والمؤسسة.

(Charoensukmongkol, Daniel, & Jardon, 2013, pp. 15-16)

الروحانيات في مكان العمل هي عملية مستمرة، تتطلب جهدًا مستمرًا من الفرد والمؤسسة.

المطلب الثالث: أبعاد روحانية مكان العمل

لم تختلف تعريفات الروحانيات كثيرًا، تناولها علماء النفس من مختلف المدارس الفكرية، السابقة والتي تتغير (Crossman J. E., 2015) (532)

الاتجاهات: الاتجاهات هي المعتقدات والقيم التي تؤثر على الروحانيات في مكان العمل. (Houghton, Neck & Krishnakumar, 2016)، الإيمان (Crossman J. E., 2015)، الإلهية (Delbecq, 2000) (Mukherjee, Bhattacharjee & Singha, 2016)، مبررات الاتجاهات: المبررات هي الأسباب التي تدفع الفرد إلى ممارسة الروحانيات في مكان العمل.

1- احترام الذات: احترام الذات هو الشعور بقيمة الفرد وقبوله لذاته. (Crossman J. , 2015)

2- إيجاد معنى في الحياة: إيجاد معنى في الحياة هو الشعور بأن الحياة لها هدف وغاية. (Ahmadi, Yaghoob, & Barvarz, 2014)

3- الحفاظ على القيم: الحفاظ على القيم هو الشعور بأهمية القيم وممارستها. (Ahmadi, Yaghoob, & Barvarz, 2014)

4- تجنب الانحراف: تجنب الانحراف هو الشعور بأهمية تجنب السلوكيات السلبية. (Ahmadi, Yaghoob, & Barvarz, 2014)

5- يعتبر النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي الذي يركز على السمات والمخاطر

الاتجاه الثاني: النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي: والتي تشمل (السمات، المخاطر،

المخاطر، المخاطر) والتي تعتبر النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي الذي يشترك في

النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي هذه النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي (Mitroff & Denton, 1999) وغيرهم:

(Rego & Cunha, 2008) (Milliman , Czablaawski & Felgusan 2003)

(Afsar, Badir, & Kiani, 2016) (2014) (2017)

مببرات الاتجاه الثاني النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي:

1- تعتبر النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي يختلف النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

. (Mitroff & Denton, 1999)

2- النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي يختلف في النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

وبالتالي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي (Ashmos & Duchon, 2000)

3- النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي يختلف في النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

، النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي في النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

4- النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي والتي في النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي والتي

تعرض النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي، وبالتالي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

مختلف النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي والتي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

(Hawlay et al.,1999) (Mitroff & Denton., 1999) . (Milliman , Czablaawski &)

النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

1- هذه النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

2- هذه النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

3- يمكن النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

4- النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

5- النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

6- هذه النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

1- معنى العمل الهادف:

النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

وفي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي النموذج المتكامل للسلوك التنظيمي

48

[illegible]

في حين أن مفهوم التوافق (Charoensukmongkol, Jose, & Ruth, 2015, p. 41) قد تم تعريفه على أنه "التوافق بين القيم والمعتقدات والسلوكيات"، فإن مفهوم التوافق قد تم تعريفه على أنه "التوافق بين القيم والمعتقدات والسلوكيات".

- 49

المطلب الرابع: علاقة روحانية مكان العمل بأداء الموارد البشرية

هذه العلاقة بين الروحانية في العمل وأداء الموارد البشرية هي علاقة إيجابية. حيث أن الروحانية في العمل تعني الشعور بالهدف والقيمة والالتزام، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. كما أن الروحانية في العمل تساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن الروحانية في العمل هي عامل مهم في تحسين الأداء.

1- تأثير معنى العمل الهادف على أداء المورد البشري:

المعنى الهادف هو الذي يخلق لدى الموظف شعوراً بالهدف والقيمة والالتزام، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. كما أن المعنى الهادف يساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن المعنى الهادف هو عامل مهم في تحسين الأداء.

Subramaniam, 2016, p. 358. يمثل المعنى الهادف في العمل عاملاً مهماً في تحسين الأداء. حيث أن المعنى الهادف يساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن المعنى الهادف هو عامل مهم في تحسين الأداء.

2- تأثير الإحساس بالجماعة على أداء المورد البشري:

الإحساس بالجماعة هو الشعور بالانتماء إلى مجموعة من الأشخاص، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. كما أن الإحساس بالجماعة يساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن الإحساس بالجماعة هو عامل مهم في تحسين الأداء.

Farmer, 1973) TOYOTA. حيث أن الإحساس بالجماعة يساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن الإحساس بالجماعة هو عامل مهم في تحسين الأداء.

Allen, & Duncan, 2003, p. 448) وبالتالي فإن الإحساس بالجماعة هو عامل مهم في تحسين الأداء.

3- تأثير توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة على أداء المورد البشري:

توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة هو الشعور بالانتماء إلى مجموعة من الأشخاص، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. كما أن توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة يساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. لذلك، فإن توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة هو عامل مهم في تحسين الأداء.

Mitroff & Denton, 1999, p. 89) تشير هذه العلاقة إلى أن توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة هو عامل مهم في تحسين الأداء.

المشاكل التي تواجهها المؤسسات التعليمية في ظل التحول الرقمي في التعليم العالي في مصر (Danish & Usman, 2010, p. 69)، مما يجعله متحسماً لتأدية عمله بتميز.

خلاصة:

في نهاية هذا الفصل يجدر الإشارة إلى أن الروحية مفهوم قديم في مكان العمل، والذي تطرقنا له في هذا الفصل، حيث تعرفنا على مفهومها ومزايا دمجها في مكان العمل، ووجدنا أن هذا المفهوم صعب في تحديد مفهومه وهذا راجع للزوايا المختلفة التي ينظرون بها لهذا المفهوم المعقد، كما تطرقنا لتوضيح الخلط الموجود بينه وبين المفاهيم الأخرى (الذكاء الروحي، رأس مال الروحي، القيادة الروحية) التي يعتبرها البعض مرادفة لمفهوم روحانية مكان العمل. ولكن في الأصل تعتبر مكملة لها لـ.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيري «المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب» و«المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب» في هذا الفصل إلى دراسة ذلك ميدانيا بالمؤسسة العمومية الإشتغائية محمد زيوشي - طولة- في ضوء المعلومات من خلال الإشتبانه التي قمنا بإعدادها و توزيعها على عينة البحث المختارة. و سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى المحاور الرئيسية التالية:

- التعرف بالمؤسسة محل الدراسة .
- خصائص مبحوثي الدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي وأداة الدراسة
- تحليل محاور الإشتبانه.
- اختبار الفرضيات

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المؤسسة العمومية الإستشفائية زيوشى محمد - طولقة -

- المرحلة الأولى: الفترة الممتدة من 1983م إلى غاية 1985م تم إنجاز الجمع الصحي.

- المرحلة الثالثة: وهي الفترة الممتدة من 1998م إلى غاية 2000م تم إنجاز المستشفى الجديد الذي قام بتدشينه السيد رئيس الجمهورية في 8 01 2001.

وفي محاولة لتحسين مستوى أداء الخدمات الصحية على مستوى التراب الوطني قامت الدولة بخطوة لتقسيم القطاعات الصحية إلى ١٤٠/٠٧ (مائة وأربعين قطاعا) (المخطط القطاعي للصحة لسنة ٢٠٠٦) من الجريدة الرسمية " ١٤٠/٠٧ المؤرخ في 2007/05/19 " .

الطبي، تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة من بلديات تحددها الوسائل المادية للمؤسسة العمومية الإ

بدأت الأشغال في إنجازها في شهر أكتوبر عام 1983م وذلك بمساهمة **540** من عمال **م.ت.م.**،
 كالتالي: (**15%** سلك الشبه طي **51%** عمال **7%** عمال **27%**)

55

المصدر: (01) يمثل جدول توزيع عدد الأسرة على مصالح المستشفى

المصالح	عدد الأسرة
الطوارئ	24
العيادات الخارجية	12
العيادات الداخلية	10
العيادات التخصصية	10
العيادات المتخصصة	16
العيادات المتخصصة	14
العيادات المتخصصة	12
العيادات المتخصصة	12
العيادات المتخصصة	10
العيادات المتخصصة	35
مصحة محاربة الأوبئة	65

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات من طرف المؤسسة محل الدراسة

المطلب الثاني: مهام وأهداف المؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد - طولقة -

المصدر: المؤسسة العامة للغذاء والدواء زيوشي محمد - طولقة -

المهمة الأساسية للمؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد - طولقة - هي توفير الرعاية الصحية للسكان وفي هذا الإطار

تتولى على الخصوص المهام الآتية :

- ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعداد التأهل الطبي والاستشفاء.

- تطبيق البرامج الوطنية للصحة .

- توفير الخدمات الصحية للسكان في إطار الرعاية الصحية الأولية.

- توفير الخدمات الصحية للسكان في إطار الرعاية الصحية الأولية.

- توفير الخدمات الصحية للسكان في إطار الرعاية الصحية الأولية.

- ضمان تحسين مستوى مستخدمين مصالح الصحة تحديد معارفهم وذلك طبقا للفصل الأول من المرسوم التنفيذي

المرسوم رقم 1401/07 المؤرخ في 02 جمادى الأول عام 1428 الموافق 19 مارس 2007

وتنظيم وسيرها.

الفرع الثاني: أهداف المؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد – طولقة –

- إعداد نماذج الصيانة الوقائية لكافة الأجهزة الطبية، وإجراءها تبعا لتلك (التي يحددها المصنع).
- اقتراحات حول العقود الخاصة بصيانة الأجهزة الطبية من قبل الشركات ومتابعتها لحفظ سير العمل وحفظ حقوق المستشفى في هذا الخصوص.
- المشاركة في تحديد المتطلبات والمواصفات الخاصة بالأجهزة الطبية المستخدمة في المستشفى (الجديدة أو القديمة) للموظفين العاملين عليها، وفق التعليمات الصادرة من المصنع.
- التحضير لموازنة القسم السنوية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية – طولقة –

الهيكل التنظيمي هو الشكل الذي يبين توزيع المهام والمسؤوليات داخل المؤسسة، حيث تقسم المؤسسة إلى مصالح وإلى فروع من خلال الهياكل التنظيمية للمؤسسة فهو يتكون من المديرية العامة التي تتفرع منها أربع دوائر كل دائرة يرأسها مدير فرعي تخضع مباشرة لسلطة المدير العام، والتي يعتبرها وسيط بين الإدارة العام وباقي القطاعات وكل قطاع يتدرج من مصالح. وفي مايلي الدراسة

(01) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد – طولقة –

المديرية العامة: تعتبر نواة المؤسسة العمومية الإستشفائية وهي مقر المدير العام الذي يزاول هناك نشاطه ووظائفه، ومن مهامه:

- إعداد الموازنة السنوية للمؤسسة.
- إشراف المدير في تأدية مهامه : مدراء، مساعدون يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالصحة باقتراح من مدير المستشفى.
- يحدد المخطط التنظيمي للمؤسسة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالموافقة.
- المدير مسؤول عن تسيير المؤسسة.
- يمثلهم أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- يضع مشروع الهيكل التنظيمي والنظام الداخلي للمؤسسة.
- يقوم بتنفيذ مداورات مجلس الإدارة.
- يضع التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى السلطة الوصية بعد موافقة مجلس الإدارة.

- يقوم بإبرام جميع العقود والصفقات والاتفاقيات في إطار التنظيم المعمول به.
- يمارس سلطة التعيين والتسيير على مجموعة مستخدمي المؤسسة .

- الأمانة العامة :

وهي أحد أهم الهياكل التي تتكون منها المديرية العامة إذ تقوم بضبط المواعيد الخاصة بمدير المؤسسة . من مهامها :

- تعتبر همزة وصل بين المصالح.

- الإشراف على البريد الصادر والوارد.

- ...الخ.

- تحضير اجتماعات المدير على المستوى الداخلي والخارجي.

- مراسل الإعلام الآلي: يكمن دوره في إرسال البرامج التي تحتوي على ملفات المستخدمين (اسم، ...الخ).

...

- مكتب الإحصاء : م بإرسال التقارير الشهرية الثلاثية والسبوعية الخاصة بنشاط مختلف المصالح الإستشفائية بالمؤسسة

وما يتعلق بحركة المرضى.

ت-1 المديرية الفرعية للموارد البشرية :

وهو أهم مكتب تتكون منه المديرية الفرعية للموارد البشرية حيث يعتبر كخلية نحل يقوم بجميع الإجراءات الإدارية والإقتصادية ...الخ

المهنية للموظف مثل : تحرير محاضر، تنصيب العمال , مقررات التعيين, مقررات الترقية بالدرجة إلى منصب عالي بعد تكوين

متخصص ...الخ ومن مهامه أيضا:

- الأمانة العامة : ...الخ وتعتبر بمثابة الساعد الأيمن

لمدير و المسؤولين إنجاز وأداء أعمالهم.

- مكتب تسيير الموارد البشرية : وهو أهم مكتب تتكون منه المديرية الفرعية للموارد البشرية حيث يعتبر كخلية نحل يقوم

بجميع الإجراءات الإدارية الخاصة بالحياة المهنية للموظف مثل : تحرير محاضر، تنصيب ...الخ

الترقية بالدرجة والترقية إلى منصب عالي بعد تكوين متخصصالخ ومن مهامها أيضا :

• تسيير الحياة المهنية المختلفة.

• ...الخ

• السهر على تطبيق البرامج الوطنية والمحلية في ميدان التكوين ...الخ

- مكتب التكوين المتواصل : تبرمج إدارة المؤسسة حصص تكوينية يؤطرها مختصون في مجالات معينة لإثراء معلومات الموظفين

مثل : دروس خاصة في أمراض القلب والشرابين، دروس في طب النساء والتوليد والنظافة الإستشفائية ...الخ.

- مكتب حفظ الملفات: يكمن دوره في حفظ جميع الوثائق و القرارات و المراسلات الصادرة والواردة الخاصة بالحياة المهنية

...

- مكتب التقاعد: هو مكتب خاص بضبط ملف تقاعد للموظفين الذين استوفوا شروط التقاعد ويقوم بإرسال ذلك الملف إلى الصندوق الوطني للتقاعد للولاية وهناك يحتسبون الأجر الصافي لكل متقاعد

ت-2 المديرية الفرعية للمالية والوسائل:

- وهي ثاني مديرية فرعية من حيث الأهمية حيث يزاول المدير الفرعي نشاطه ووظائفه من حيث إمضاء شهادات الأجور للعمال وشهادات خاصة بتحديد ملف الضمان الاجتماعي....الخ.
- مصلحة الأجور: تتم فيها معالجة جميع الوثائق المالية الخاصة بأجر الموظف مثل: استخراج نشرة الموظفين، استخراج شهادة الأجر....الخ.

- مصلحة المحاسبة وحساب التكلفة: وهي في الأصل تنقسم إلى مصلحتين:

- أولاً: مصلحة المحاسبة: ويكمن دورها في تسجيل أرقام الحوالات التي يتم إصدارها من مصلحة الأجور في سجلات خاصة بها، وكذلك تسجيل القوانين الخاصة بالمقاولين اللذين لديهم علاقة عمل بالمؤسسة ، بالإضافة إلى تحرير الصفقات العمومية المختلفة .
- ثانياً: حساب التكلفة: يتم إدراجها ضمن مصلحة المحاسبة وتقوم إدراج التكلفة الإستشفائية للمريض داخل المستشفى.
- مصلحة الجرد: تقوم بمهمة جرد جميع الأجهزة و الأدوات المختلفة الموجودة في المؤسسة أو هي خارج المؤسسة مثل: الأجهزة الطبية، الأدوات المكتبية....الخ.

- مكتب تسيير الإيرادات: ويقوم بضبط الإيرادات المالية للمؤسسة من المصادر المختلفة مثلاً في حالة علاج عام أي فحص

الطبيب أو فحص الأسنان.

- مصلحة المخازن العامة: هي المنبع الأساسي لتوزيع مختلف الأجهزة والأدوات إلى كافة المصالح والمديريات الفرعية للمؤسسة.
- مصلحة حظيرة السيارات: يتم فيها وضع مختلف وسائل نقل منها السيارات، الشاحنات، الصهاريج، سيارات الإسعاف.
- مصلحة الوقاية والأمن: تشرف على ضمان الأمن للمؤسسة والسهر على حمايتها من مختلف التجاوزات التي قد تتعرض لها.

- غرفة حفظ الجثث: يتم فيها وضع جميع المرضى المتوفين داخل غرفة خاصة لحفظها لكي يتم تغسيلها وتكفينها.

- الصيانة العامة: تقوم بإجراء أعمال إصلاح الأعطاب المختلفة الخاصة بالهاتف ، المكيفات ، أجهزة النقل الإلكتروني.

- مصلحة المطبخ: تقوم بتحضير الأطباق المختلفة بما يتماشى مع الوضعية الصحية للمريض واحترام شروط النظافة .

- مصلحة الغسيل: تقوم يومياً بغسل جميع الأغذية ، الأفرشة، الملاءات وتغييرها لصالح المرضى المقيمين داخل المستشفى .

ت-3 المديرية الفرعية للمصالح الصحية:

- المديرية الفرعية للمصالح الصحية هي التي تتحكم في كل ما هو تقني أو طبي والذي لديها علاقة بالمصالح الإستشفائية ، ويزاول مديريها الفرعي نشاطه في إجراء اجتماعات دورية مع الأطباء و رؤساء المصالح الإستشفائية....الخ

- مصلحة الاستعجال: وهي أهم مصلحة تتكون منها المديرية الفرعية للمصالح الصحية

- وحدة محاربة الأوبئة: خاصة بالأمراض المعدية الخطيرة، حالياً مرضى الكوفيد 19

- مكتب الوقاية: يكمن دوره في نشر ملصقات التوعية, الإرشاد للمرضى والمواطنين لتفادي الإصابة ببعض الأمراض المعدية.

مكتب الوقاية: (قسم حماية الأمومة) قسم حماية الأمومة قسم حماية الأمومة قسم حماية الأمومة قسم حماية الأمومة

المحيط ومكافحة الحشرات).
- المصالح الإستشفائية : وهي المصالح التي يقيم بها المرضى وتتكون من عدة مصالح:

أولاً: مصلحة الطب الداخلي: وتنقسم إلى قسمين (طب الرجال وطب النساء) ويتم التكفل بهذه المصلحة بجميع حالات الطب الداخلي

ثانياً: مصلحة الجراحة العامة: وهي تنقسم إلى قسمين (جراحة الرجال وجراحة النساء) ويتم التكفل بجميع المرضى الذين أجروا

ثالثاً: قسم العمليات الجراحية: وفيها يجري الأطباء مختلف العمليات الجراحية سواء المبرجة مسبقاً أو العمليات

رابعاً: مصلحة الولادة: وهي تنقسم إلى قسمين: ()

خامساً: مصلحة طب الأطفال: قسم طب الأطفال قسم طب الأطفال قسم طب الأطفال قسم طب الأطفال قسم طب الأطفال 6
- المخبر المركزي: قسم المخبر المركزي قسم المخبر المركزي قسم المخبر المركزي قسم المخبر المركزي قسم المخبر المركزي
- الصيدلية العامة : تعتبر المصدر الوحيد الممول للمصالح الإستشفائية لمختلف الأدوية والأجهزة والأدوات الصغيرة سريعة
- وحدة تصفية الدم: قسم وحدة تصفية الدم قسم وحدة تصفية الدم قسم وحدة تصفية الدم قسم وحدة تصفية الدم قسم وحدة تصفية الدم
- مصلحة الأشعة : هي مصلحة تعاني من نقص فادح في أجهزة الأشعة المختلفة فهذا مما يضطر المريض إلى إجراء صور الأشعة عند الخاص بسعر باهٍ فتساهم هذه المصلحة بقدر الإمكانات المتاحة لها بأخذ صور الأشعة للمرضى في كل وقت
- مكتب الدخول : وفيه يتم تسجيل جميع المرضى المتواجدين في المصالح الإستشفائية وكذا تحديد الوثائق الخاصة بالإقامة

ت-4 المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والمرافقة لها:

- هي من الركائز التي تعتمد عليها
- مكتب صيانة المعدات: ويقوم بصيانة الأجهزة الإلكترونية و الطبية في حدود الإمكانيات المتاحة له.

المبحث الثاني: خصائص مبحوثي الدراسة

المطلب الأول: خصائص مبحوثي الدراسة نرعي من خلال هذا المطلب إلى معرفة بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد

المدرسة كالتالي: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية، الحالة الصحية، الحالة النفسية، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية، الحالة الصحية، الحالة النفسية، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية، الحالة الصحية، الحالة النفسية.

• النتائج:

الجدول (02): توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

الجنس	النسبة المئوية	العدد	المتغير
ذكر	48,6%	36	الجنس
أنثى	51,4%	38	
إجمالي	100,0%	74	

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام برنامج (spss.v.20)

عند ملاحظة متغير الجنس يتبين لنا تقارب بين الجنسين (51,4%) من الإناث و(48,6%) من الذكور.

• النتائج:

الجدول (03): توزيع أفراد العينة وفق متغير السن

السن	النسبة المئوية	العدد	المتغير
أقل من 30 سنة	40,5%	30	السن
30 إلى 40 سنة	41,9%	31	
أكثر من 40 سنة	17,6%	13	
إجمالي	100,0%	74	

المصدر: إعداد الباحثين باستخدام برنامج (spss.v.20.v.20)

بالنسبة للعمر يتبين أن أكبر شريحة عمرية مكونة للعينة هي الفئة الشبابية والتي تقل أعمارها عن 40 سنة، وعليه كانت أكبر شريحة مكونة للعينة هي التي أعمارها تقع بين 30 إلى 40 سنة (41,9%)، ثم تليها الفئة أقل من 30 سنة (40,5%)، وأخيراً نجد الفئة العمرية من 40 سنة إلى 49 سنة (14,6%)، وهو ما يمكن تفسيره في كون المستشفيات تتلقى كل سنة دفعات من خريجي مدارس التكوين الطبي وشبه طبي ليقوموا بسنوات

الخدمة الإجبارية في القطاع العام, لكن عند انقضاء هذه السنوات يصبح العامل يرغب للتوجه إلى القطاع الخاص لهذا نجد عدد
 من الأطباء في القطاع العام.

- سنوات الخبرة:

الجدول (04): توزيع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
13.5%	10	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
48.6%	36	شبه طبي	
37.8%	28	أكثر من 10 سنوات	
100,0%	74	المجموع	

المصدر: الباحث (spss.v.20)

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة يتبين أن أكبر شريحة من الموظفين هم سلك الشبه طبي حيث بلغت نسبتهم (48.6%), ثم يليهم
 أطباء أكثر من 10 سنوات (37.8%), وأخيرا نجد فئة الأطباء بنسبة (13.5%), أمر يمثل الحالة العادية فالأطباء يكون عددهم
 من الأطباء في القطاع العام. وأيضا لانشغالهم بالعمل طول فترة المناوبة إما في العمليات أو مع المرضى في حالة الاستعجالا

- سنوات الخبرة:

الجدول (05): توزيع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
35.1%	26	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
32.4%	24	5 إلى 10 سنوات	
18.9%	14	10 إلى 15 سنوات	
13.5%	10	أكثر من 15 سنوات	
100,0%	74	المجموع	

المصدر: الباحث (spss.v.20.v20)

للخبرة المهنية لدى أفراد العينة نجد أن أكبر نسبة من العمال والتي بلغت (35,1%) هم من الذين خبرتهم المهنية تقل 5 سنوات، ثم تليها الفئة المحصورة بين 5 إلى 10 سنوات (32,4%)، ثم الفئة المحصورة بين 10 إلى 15 سنة (18,9%)، وأخيراً كان لدينا (13,5%) ممن خبرتهم المهنية تزيد عن 15 سنة، وهو أمر مفسر إذا ربطنا سنوات الخبرة بأعمار الموظفين سنجد نفس التفسير يصلح للمتغيرين.

المطلب الثاني: اختبار التوزيع الطبيعي أداة الدراسة (الاستبيان)

النتائج: اختبار كولموجروف-سمنوف

في هذا البحث سوف نتأكد من أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، ثم بعد ذلك نقوم بتحليل محاور الإستبانة.

اختبار كولموجروف-سمنوف (1-sample K-S)

النتائج: اختبار كولموجروف-سمنوف يستخدم لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، هو اختبار ضروري عند دراسة تحليل الانحدار الخطي، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون التوزيع الطبيعي. النتائج: اختبار كولموجروف-سمنوف (0.05)، وهذا يدل على أن بيانات الظاهرة محل الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

النتائج: اختبار كولموجروف-سمنوف (1-Sample Kolmogorov – Smirnov)

المتغيرات	Z قيمة	(SIG) مستوى الدلالة المحسوب
المتغيرات	0.604	0.606
المتغيرات	0.715	0.703

المصدر: (spss.v.20).

الفرع الثاني: اختبار (الاستبيان)

هو مدى صدق وثبات هذه الأداة حيث الصدق: "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد تم التأكد من ذلك".

- الصدق الظاهري: معرفة مدى صدق أداة الدراسة ظاهرياً، تم عرضها على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين توجد أسمائهم كما هو موضح في الملحق (02) منهم من هو مختص في المنهجية وآخرون في التخصص، وبعض إدارات المؤسسة محل الدراسة، وفي ضوء آرائهم قمنا بإعادة صياغة بعض عبارات الاستبيان حتى تكون مفهومة وواضحة، لنصل في الأخير إلى الصورة النهائية للاستبيان كما هو موضح في الملحق (03).

أما ثبات أداة الدراسة: تم حساب معامل ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach" باستخدام برنامج SPSS.

معامل ألفا كرومباخ لقياس الثبات لمحتوى الاختبار (07):

المحاور	Statistiques de fiabilité	
	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
أداء الموارد البشرية	74	,875
روحانية مكان العمل	74	,895
الاستبيان	74	,913

يوضح هذا الجدول أن معامل ألفا كرومباخ لمحور أداء الموارد البشرية قريب من الواحد حيث بلغ (0.875) مما يدل على أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما هو الحال في محور الممارسات الإدارية حيث بلغ (0.895) مما يدل على أن المحور يتمتع بدرجة عالية من الثبات. أما قيمة ألفا كرومباخ للاستبيان ككل فقد بلغ (0.913) مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

[illegible]

٠٨(08): انحرافات

الوقت المخصص لإتمام العمل كافي لانجازه	74	3,38	1,043	محايد
--	----	------	-------	-------

الأساسية	1,033	3,59	74	أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأبحاث
الأساسية	,959	3,64	74	أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم في الأبحاث
الأساسية	,945	3,64	74	أساهم في علاج مشاكل العمل وتحقيق الهدوء في الأبحاث
الأساسية	,721	3,88	74	أساهم في تحسين الأبحاث في الأبحاث
الأساسية	,673	4,23	74	أحاول دائما تحسين أدائي للأفضل وتطويره
الأساسية	1,006	3,88	74	أنا قادر على تأدية كل مهام في المستشفى
الأساسية	1,027	3,72	74	أحاول أداء عملي بأقل تكلفة ممكنة
الأساسية	,936	3,80	74	أقوم بعملية حسب المعايير المطلوبة
غير موافق	1,306	2,53	74	هناك شفافية ووضوح في العمل داخل المستشفى
الأساسية	1,023	3,46	74	أساهم غالبا في زيادة دقة الأعمال المنجزة
الأساسية	,881	4,18	74	أجتنب الأخطاء قدر المستطاع في عملي كي أنجزه في وقته
الأساسية	1,076	3,66	74	أساهم في تقليل وقت إنجاز العمل
الأساسية	,859	3,69	74	أقدم بدائل وأساليب جديدة تساعد في حل الأبحاث
الأساسية	,824	3,76	74	أقدم اقتراحات للرفع من الجودة في العمل
محايد	1,239	3,26	74	يتم توضيح جميع التعليمات والإجراءات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة

المتوسط الحسابي	955,	3,73	74	أنجز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى أداء عالي
المتوسط الحسابي	1,148	3,57	74	أقوم بمهام إضافية إلى جانب واجباتي الرئيسية
المتوسط الحسابي	1,049	3,45	74	أقوم بمهام إضافية إلى جانب واجباتي الرئيسية
المتوسط الحسابي	486,	3,63	74	أقوم بمهام إضافية إلى جانب واجباتي الرئيسية

المتوسط الحسابي: (spss.v.20.v.20)

في القراءة الإحصائية لهذا الجدول الذي يعبر عن متغير t ، نجد أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا المحور قد بلغت (3.63) بانحراف معياري (0,486) مما يدل على أن المتغير t يقع في النطاق المتوسط. من خلال عبارات قياس هذا البعد التي جاءت أغلبها بالإجماع تتفق على أن للمورد البشري أداء جيد ماعدا بعض النقاط التي يرتبط فيها الأداء بالإدارة، حيث نلاحظ أن العمال بالنسبة لهم ليس هناك شفافية ووضوح في العمل داخل المؤسسة، وليس هناك محاولة من العمال لتحسين أدائهم، وهناك مستوى متوسط فيما يخص توضيح المعلومات والإجراءات اللازمة لأداء العمل، وهو ما يجب العمل على تحسينه.

ثانيا: تحليل أبعاد محور روحانية مكان العمل:

المتوسط الحسابي: (09): الانحرافات

الانحراف	المتوسط الحسابي	N	البيان	
محايد	1,362	3,08	74	أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أتعلم
محايد	1,161	3,47	74	أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أتعلم
محايد	1,199	3,35	74	أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أتعلم
محايد	1,243	3,18	74	أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أتعلم
محايد	790,	4,08	74	أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أتعلم

spss.v.20 □□□□ □□ □□□□□□ □□□□ □□□□ □□ □□ :□□ □□

• اختبار كاي تربيع:

النتيجة (11): اختبار كاي تربيع

Test	
المتغير المستقل	
المتغير التابع	
150,973 ^a	Khi-deux
3	Ddl
,000	Signification asymptotique

spss.v.20

النتيجة (11): اختبار كاي تربيع يتبين لنا أن $SIG < 0.05$ الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات ونقبل بدليتها التي مفادها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات، في أداء الموارد البشرية.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان والمتعلقة بمحور الخصائص الشخصية والوظيفية، محور أداء الموارد البشرية، روحانية مكان العمل، ثم يأتي هذا المبحث كمحاولة للإجابة على الإشكالية التالية: ما هو أثر العوامل الشخصية والوظيفية على الأداء؟، معتمدين في ذلك على التحليل ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V.20).

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

"أثر العوامل الشخصية والوظيفية على الأداء" الفرضية الرئيسية الأولى: 0.05

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: أثر ذو دلالة إحصائية لمعنى العمل الهادف على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة العامة - محمد - 0.05

• اختبار كاي تربيع

الجدول (12): معنى العمل الهادف وأداء الموارد البشرية

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,640 ^a	,365	,356	,390

spss.v.20 :البيانات من الدراسة الاستقصائية

يتضح من الجدول أعلاه أن القدرة التفسيرية للنموذج (36.5%)، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرات (0.640).

• المعنى العمل الهادف على أداء الموارد البشرية:

الجدول (13): معنى العمل الهادف

ANOVA ^a					
Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
Régression	6,297	1	6,297	41,352	,000 ^b
Résidu	10,964	72	,152		
Total	17,260	73			

spss.v.20 :البيانات من الدراسة الاستقصائية

ومن خلال النتائج الواردة في هذا الجدول يتبين لنا ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى نظراً لكون القيمة SIG (0.000)، وعليه يمكن الإجابة على الفرضية الفرعية الأولى كالتالي: أثر ذو دلالة إحصائية لمعنى العمل الهادف على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد-، 0.05.

Récapitulatif des modèles ^b				
Erreur standard de l'estimation	R-deux ajusté	R-deux	R	Modèle
,468	,074	,087	,295 ^a	1

QUESTION

ANOVA ^a						
Sig.	D	Moyenne des carrés	Ddl	Somme des carrés	Modèle	
,011 ^b	6,861	1,502	1	1,502	Régression	
		,219	72	15,759	Résidu	
			73	17,260	Total	1

71

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: H_3 لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات استخدام التكنولوجيا بين المعلمين الذكور والإناث في المدارس المتوسطة والثانوية في محافظة القاهرة. $p < 0.05$.

- : □□□ □□□ □□□□ □□□□ □□□ □□ □□□ □□□ □□□□ □□□□ □□□□
-

[illegible]

Récapitulatif des modèles ^b				
Erreur standard de l'estimation	R-deux ajusté	R-deux	R	Modèle
,475	,045	,058	,240 ^a	1

spss.v.20

يتضح من الجدول أعلاه أن القدرة التفسيرية للنموذج ضعيفة حيث بلغت (5.8%)، ومعامل الارتباط بين المتغيرات (0.240).

- [illegible]

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100. 101. 102. 103. 104. 105. 106. 107. 108. 109. 110. 111. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120. 121. 122. 123. 124. 125. 126. 127. 128. 129. 130. 131. 132. 133. 134. 135. 136. 137. 138. 139. 140. 141. 142. 143. 144. 145. 146. 147. 148. 149. 150. 151. 152. 153. 154. 155. 156. 157. 158. 159. 160. 161. 162. 163. 164. 165. 166. 167. 168. 169. 170. 171. 172. 173. 174. 175. 176. 177. 178. 179. 180. 181. 182. 183. 184. 185. 186. 187. 188. 189. 190. 191. 192. 193. 194. 195. 196. 197. 198. 199. 200. 201. 202. 203. 204. 205. 206. 207. 208. 209. 210. 211. 212. 213. 214. 215. 216. 217. 218. 219. 220. 221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259. 260. 261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303. 304. 305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347. 348. 349. 350. 351. 352. 353. 354. 355. 356. 357. 358. 359. 360. 361. 362. 363. 364. 365. 366. 367. 368. 369. 370. 371. 372. 373. 374. 375. 376. 377. 378. 379. 380. 381. 382. 383. 384. 385. 386. 387. 388. 389. 390. 391. 392. 393. 394. 395. 396. 397. 398. 399. 400. 401. 402. 403. 404. 405. 406. 407. 408. 409. 410. 411. 412. 413. 414. 415. 416. 417. 418. 419. 420. 421. 422. 423. 424. 425. 426. 427. 428. 429. 430. 431. 432. 433. 434. 435. 436. 437. 438. 439. 440. 441. 442. 443. 444. 445. 446. 447. 448. 449. 450. 451. 452. 453. 454. 455. 456. 457. 458. 459. 460. 461. 462. 463. 464. 465. 466. 467. 468. 469. 470. 471. 472. 473. 474. 475. 476. 477. 478. 479. 480. 481. 482. 483. 484. 485. 486. 487. 488. 489. 490. 491. 492. 493. 494. 495. 496. 497. 498. 499. 500. 501. 502. 503. 504. 505. 506. 507. 508. 509. 510. 511. 512. 513. 514. 515. 516. 517. 518. 519. 520. 521. 522. 523. 524. 525. 526. 527. 528. 529. 530. 531. 532. 533. 534. 535. 536. 537. 538. 539. 540. 541. 542. 543. 544. 545. 546. 547. 548. 549. 550. 551. 552. 553. 554. 555. 556. 557. 558. 559. 560. 561. 562. 563. 564. 565. 566. 567. 568. 569. 570. 571. 572. 573. 574. 575. 576. 577. 578. 579. 580. 581. 582. 583. 584. 585. 586. 587. 588. 589. 590. 591. 592. 593. 594. 595. 596. 597. 598. 599. 600. 601. 602. 603. 604. 605. 606. 607. 608. 609. 610. 611. 612. 613. 614. 615. 616. 617. 618. 619. 620. 621. 622. 623. 624. 625. 626. 627. 628. 629. 630. 631. 632. 633. 634. 635. 636. 637. 638. 639. 640. 641. 642. 643. 644. 645. 646. 647. 648. 649. 650. 651. 652. 653. 654. 655. 656. 657. 658. 659. 660. 661. 662. 663. 664. 665. 666. 667. 668. 669. 670. 671. 672. 673. 674. 675. 676. 677. 678. 679. 680. 681. 682. 683. 684. 685. 686. 687. 688. 689. 690. 691. 692. 693. 694. 695. 696. 697. 698. 699. 700. 701. 702. 703. 704. 705. 706. 707. 708. 709. 710. 711. 712. 713. 714. 715. 716. 717. 718. 719. 720. 721. 722. 723. 724. 725. 726. 727. 728. 729. 730. 731. 732. 733. 734. 735. 736. 737. 738. 739. 740. 741. 742. 743. 744. 745. 746. 747. 748. 749. 750. 751. 752. 753. 754. 755. 756. 757. 758. 759. 760. 761. 762. 763. 764. 765. 766. 767. 768. 769. 770. 771. 772. 773. 774. 775. 776. 777. 778. 779. 780. 781. 782. 783. 784. 785. 786. 787. 788. 789. 790. 791. 792. 793. 794. 795. 796. 797. 798. 799. 800. 801. 802. 803. 804. 805. 806. 807. 808. 809. 810. 811. 812. 813. 814. 815. 816. 817. 818. 819. 820. 821. 822. 823. 824. 825. 826. 827. 828. 829. 830. 831. 832. 833. 834. 835. 836. 837. 838. 839. 840.

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|-------|-----------------------|-----|---------------------|------------|
| Sig. | D | Moyenne
des carrés | Ddl | Somme
des carrés | Modèle |
| ,248 | 1,356 | 2,430 | 1 | 2,430 | Régression |
| | | 1,792 | 72 | 129,029 | Résidu |
| | | | 73 | 131,459 | Total |

spss.v.20

2. بالنسبة لمتغير العمر:

النتائج (19): تحليل التباين الأحادي لمتغير العمر على آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على

الدرجات

| ANOVA à 1 facteur | | | | | |
|-------------------|------|--------------------|-----|------------------|---------------|
| الدرجات | | | | | |
| Signification | F | Moyenne des carrés | Ddl | Somme des carrés | |
| ,738 | ,305 | ,561 | 2 | 1,121 | Inter-groupes |
| | | 1,836 | 71 | 130,338 | Intra-groupes |
| | | | 73 | 131,459 | Total |

spss.v.20 النتائج

من خلال ملاحظة النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية **SIG** هي 0.738 وهي أكبر من 0.05 لذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، وعليه نحيب على هذه الفرضية كالاتي:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية تعزى إلى العمر عند مستوى دلالة 0.05.

3. بالنسبة لمتغير

النتائج (20): تحليل التباين الأحادي لمتغير آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل

الدرجات

| ANOVA à 1 facteur | | | | | |
|-------------------|------|--------------------|-----|------------------|---------------|
| الدرجات | | | | | |
| Signification | F | Moyenne des carrés | Ddl | Somme des carrés | |
| ,548 | ,607 | 1,104 | 2 | 2,209 | Inter-groupes |
| | | 1,820 | 71 | 129,251 | Intra-groupes |
| | | | 73 | 131,459 | Total |

spss.v.20 النتائج

من خلال ملاحظة النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية **SIG** 0.548 وهي أكبر من 0.05 لذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، وعليه نحيب على هذه الفرضية كالاتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية تعزى إلى الرتبة الوظيفية عند مستوى دلالة 0.05.

4. النسبة لمتغير سنوات الخبرة:

النتائج (21): تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير روحانية مكان العمل على

الدراسات والبحوث

| ANOVA à 1 facteur | | | | | |
|-------------------|-------|--------------------|-----|------------------|---------------|
| الدراسات والبحوث | | | | | |
| Signification | F | Moyenne des carrés | Ddl | Somme des carrés | |
| ,332 | 1,158 | 2,072 | 3 | 6,217 | Inter-groupes |
| | | 1,789 | 70 | 125,243 | Intra-groupes |
| | | | 73 | 131,459 | Total |

spss.v.20

من خلال ملاحظة النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية **SIG** 0.332 وهي أكبر من 0.05 لذا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، وعليه نحيب على هذه الفرضية كالاتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أبعاد روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية تعزى إلى سنوات الخبرة عند مستوى دلالة 0.05.

خاتمة:

- 78

قائمة المراجع

- 80

- 19.
20. سناء مصطفى محمد أبوليفة. (ديسمبر، 2019). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: العمل الميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة. المجلة العربية للإدارة 39 (4) 209-245.
21. سهيلة محمد عباس. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. 20: 200-201.
22. صلاح الدين عبد الله. (2005). الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية. القاهرة: الدار الجامعية.
23. طارش الجبوري رعد حنظل، و عبد الأمير الزوين عمار. (2018). العلاقة بين روحانية مكان العمل و العقد النفسي للعاملين، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي. الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية 15 (4) 548-525.
24. عبد الباقي صلاح الدين. (2005). إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية والعلمية. مصر: الدار الجامعية.
25. عبد الزهرة خضير وميض. (2016). الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية. مجلة الاقتصاد الخليجي (27) 113-67.
26. عبد الفتاح بوخمخم، عز الدين هروم. (2010). تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية. 12 (6) 81-51.
27. عبد الملك الشريف طلال. (2004). الانماط القيادية و علاقتها بالاداء الوظيفي. السعودية.
28. علي جمال الدين. (2007). التخطيط الاستراتيجي واثره على الاداء في المنظمات الخيرية. سلسلة البحوث الوظيفية.
29. محمد خضير. (2018). كيفية تحديد التوقع الأستمولوجي للدراسات في علوم التسيير. (جامعة محمد خضير-البحرين) مجلة العلوم الانسانية (50) 26-13.
30. عمار بن عيشي. (2006). دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية: شهادة ماجستير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة.
31. (02 ديسمبر، 2019). تحديد الموقف الأستمولوجي و المنهجي للباحث في علوم التسيير، كيف و لماذا ؟ لملتقى الوطني الأول حول " إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع و آفاق " 08-07 2012 . ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
32. فاروق السعيد راشد. (2001). السلوك التنظيمي للاداء (دكتوراه). عمان: دار الميسرة.
33. قويدر بورقبة، و رحمة مجدة حصباية. (أكتوبر، 2020). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك وأداء الأفراد. المجلة الاقتصادية والتجارية المعاصرة 3 (4) 32-11.
34. أم، خضير، محمود، اللوزي، سالم، محمود. (2008). دور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي. 1: 100-101.
35. كمال يوسف. (15 03، 2019). أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي-المسيلة. مجلة شاع للدراسات الاقتصادية 3 (1) 128-113.
36. محمد بن عبد الله. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على الاداء التنظيمي. غزة: الجامعة الإسلامية.
37. محمد بن عبد الله. (2002). إدارة الوقت والأداء الوظيفي. 17 (1).
38. محمد بن عبد الله. (2006). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (دكتوراه). الاسكندرية: دار النهضة.

39. محمد درع أحمد. (حزيران, 2017). استراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب: دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية في الأردن. درجة الماجستير في الإدارة. 1-152. : عمان
40. محمد راوية. (2001). إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية-. القاهرة: لدار الجامعية للطبع والنشر.
41. محمد ناصر ابراهيم. (2004). تنظيم وعلاقته بالأداء الوظيفي. الرياض: جامعة نايف العربية.
42. محمد هاني جلال عبد الشكور. (ديسمبر, 2020). تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ. المجلة العربية لـ 43 (2) 75-96.
43. محمد، جمال الدين بن مكرم بن علي، ابن المنصور. (2010). بيروت: دار صادر.
44. التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
45. الأداء الإداري المتميز. القاهرة: المجموعة العربية.
46. مرفت محمد السعيد مرسى. (2013). المسؤولية الوظيفية على الاداء الوظيفي من خلال التحكم المدرك كمتغير وسيط -دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق-. 40 (2) 240-257.
47. مؤيد الساعدي. (2013). دور استراتيجيات الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في 49-25.
48. مؤيد يوسف نعمة الساعدي، و سعيد خليل أريج. (2018). لإسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال تطبيقية في عينة منظمات الأعمال العراقية. 41 (115) 45-67.
49. نادر أحمد أبوشخبة. (2010). إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية 1. : عمان.
50. دور تسيير المهارات في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الصناعية: رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير. بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
51. وسيلة حمداوي. (2004). إدارة الموارد البشرية (1). قالمة: مديرية النشر الجامعية.

باللغة الأجنبية:

1. Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology* ; www.elsevier.com/locate/jep , 45, pp. 79-88.
2. Ahmadi, S., Yaghoob, N., & Barvarz, R. (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 114, pp. 262 – 264.
3. Aissa, H., & Fateh, D. (2018, 03 22). spiritualité dans les entreprises: les raisons d'une difficile intégration. *journée de recherche* . paris, université paris 2: LARGEPA.

4. Ashmos, & Duchon. (2000). **Spirituality at work: A conceptualization and measure.** *Journal of Management Inquiry* , 9 (2), pp. 221-254.
5. Baskar, B., & Indradevi, R. (2020). **Workplace Spirituality and Employee Engagement. An empiricalexploration inNon-Governmental Organizations.** *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* , 17 (9), pp. 8458-8473.
6. Beekun, R. I., & Westerman, J. W. (2012). **Spirituality and national culture as antecedents to ethical decisionmaking: a comparison between the United States and Norway.** *Journal of Business Ethics* , 110, pp. 33-44.
7. BEN MLOUKA, M., & MHENAOU, I. (2012). **L'INFLUENCE DE LA SPIRITUALITE SUR L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL ENMATIERE DE RSE.** Consulté le mai 18, 2021, sur <https://www.agrh.fr/assets/actes>
8. Charoensukmongkol, P., Daniel, J. L., & Jardon, R. C. (2013). **Enhancing Workplace Spirituality Through Emotional Intelligence.** *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship* , 18 (4), pp. 3-17.
9. Charoensukmongkol, P., Jose, L. D., & Ruth, C. J. (2015). **The Contribution of Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior.** *ADVANCES IN BUSINESS RESEARCH* <http://journals.sfu.ca/abr> , 6 (2), pp. 32-45.
10. Chinomona, E. (2017, July). **Modelling The Influence Of Workplace Spirituality, Quality Of Work Life, Expectations Towards Work On Commitment To Longterm Career Of Employees In Gauteng Province,.** *The Journal of Applied Business Research* , 33 (4), pp. 693-704.
11. Crossman, J. E. (2015, April). **Being on the outer: The risks and beneꞑ ts of spiritual selfdisclosure in the Australian workplace.** *Journal of Management & Organization* , 6, pp. 1-14.
12. Crossman, J. (2015, October). **Embedding Workplace Spirituality into the Management Curriculum.** *Thunderbird International Business Review* , 57 (5), pp. 367-378.
13. Dandona, A. (2013). **Spirituality at Workplace. National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit**, (pp. 1-12). New Delhi: Faculty-Management, Bhartiya Vidya Bhavan's Usha & Lakshmi Mittal Institute of Management,. <https://www.researchgate.net/publication>
14. Daniel, J. L. (2012, December). **A STUDY OF THE IMPACT OF WORKPLACE SPIRITUALITY ON EMPLOYEE OUTCOMES: A COMPARISON BETWEEN US AND MEXICAN EMPLOYEES.** *A&M International University in partial fulfillment of the requirements for the degree of DOCTOR* . Texas, International Business Administration.
15. Daniel, J. L. (2010, May). **The effect of workplace spirituality on team effectiveness.** *Journal of Management Development* , 29 (5), pp. 442-456.

16. Danish, R. Q., & Usman, A. (2010, March). **Work spirituality in Banking Managers and its impact on Job Satisfaction.** *International Business Research* , 3 (2), pp. 65-72.
17. Delbecq, A. (2000). **Spirituality for business leadership.** *Journal of Management Inquiry* , pp. 114-132.
18. Duchon, D., & Petchsawanga, P. (2009, September). **Measuring workplace spirituality in an Asian context.** *Management Department Faculty Publications* , 9 (3), pp. 459–468.
19. Eginli, A. T. (2017). **Spirituality in the Workplace: What Does It Mean? A Literature Review.** *Advances in Social Sciences Research Journal – Vol.4, No.23*
<http://dx.doi.org/10.14738/assrj.423.3928> , pp. 82-97.
20. Farmer, M., Allen, S., & Duncan, K. &. (2003). **Workplace spirituality in the public sector: a study of US water and wastewater agencies.** 27 (3), pp. 441-459.
21. Fernando, M., & Jackson, B. (2006). **The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders'.** *Journal of Management and Organization* , pp. 23-39.
22. FOURBOUL, C. V. (2011). **Management et Spiritualité.** Paris: Université Panthéon Assas Paris 2 voynnetf@gmail.com.
23. Fourie, M. (2014, July 11). **Spirituality in the workplace: An introductory overview.** *In die Skriflig Art* , 48 (1), pp. 1-8.
24. Garg, N. (2017). **Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration.** 23 (2), pp. 129-147.
25. Geher, G. (2004). **Measuring Emotional Intelligence.** New York: Nova Science Publisher.
26. Gowri Anandarajah, M. (2008, OCTOBER). **The 3 H and BMSEST Models for Spirituality in Multicultural Whole-Person Medicine.** *ANNALS OF FAMILY MEDICINE* , 6 (5), pp. 448-458.
27. Habeeb, s., & Khan, N. (2018). **Impact of spirituality at workplace on job satisfaction: An empirical.** 55 (3), pp. 71-80.
28. Howard, B. B., & White, S. R. (2009, November). **Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework.** *Journal of Curriculum and Instruction* , 3 (2), pp. 54-67.
29. Howard, S. (2002). **A spiritual perspective on learning in the workplace.** *Journal of Managerial Psychology* , pp. 230-242.
30. Indradevi, D. (2020, 04 14). **WORKPLACE SPIRITUALITY: SUCCESSFUL MANTRA FOR MODERN ORGANIZATION.** *Journal of Critical Reviews*
<http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.06.77> , 7 (6), pp. 437-440.
31. Jean, Y. D., & Mhenaoui, I. (2013, 4). **LA SPIRITUALITÉ ET L'ENTREPRISE Principaux concepts et outils de mesure.** *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*; <https://www.cairn.info> , 2 (8), pp. 57 - 70.

32. Jose, L. D., & Jardon, R. C. (2015). **THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL SPIRITUALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND INDIVIDUAL INNOVATIVE BEHAVIOR.** *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE* , 7 (1), pp. 5-13.
33. Karakas, F. (2010). **Spirituality and performance in organizations: a literature review.** *Journal of Business Ethics* , 94 (1), pp. 89–106.
34. Kendall, M. (2019). **Workplace spirituality and the motivational impact of meaningful work.** 19 (2), pp. 74-92.
35. Lefebvre, S., Perreault, J.-P., & Adib, S. (2001). **Sens et spiritualité au travail Une recherche exploratoire.** (F. d. Montréal, Éd.) *Théologiques* , 9 (2), pp. 117–134.
36. Marques, D. J., Dhiman, D. S., & King, D. R. (2005, September). **Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition.** *The Journal of American Academy of Business* , 7 (1), pp. 81-92.
37. Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2009, August). **Professionals And Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace.** *Journal of Business & Economics Research* , 7 (8), pp. 33-48.
38. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Fergus, J. (2003). **Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical.** *Journal of Organizational Change Management* , 16 (4), pp. 426-447.
39. Misbah, H., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). **Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust.** *Cogent Business & Management* , 3 (1), pp. 1-15.
40. Mitroff, I., & Denton, E. (1999). **A study of spirituality in the workplace.** *Sloan Management Review* , 40 (4), pp. 83-92.
41. Mitroff, I., Alpaslan, C., & Denton, E. (2009, March). **A spiritual audit of corporate America: Ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report).** *Journal of Management Spirituality & Religion* , pp. 1-27.
42. Mukherjee, S., & Huidrom, M. (2017). **Study of Workplace Spirituality in the Government University with reference to Dibrugarh University,** Chapter: 10. pp. 85-95.
43. Nandram, S. (2011, January). **Spirituality and business : From a profit maximizing model to a social economic DNA.** Retrieved June 01, 2021, from researchgate: <https://www.researchgate.net/publication/254819902>
44. NECK, C., & MILLIMAN, J. (1994). **thought self leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life.** *journal of managerial psychology* , 9 (6), pp. 9-16.
45. Panchanatham., M., & Subramaniam, N. (2016, AUGUST). **INFLUENCE OF PERSONALITY ON WORKPLACE SPIRITUALITY.** *ICTACT JOURNAL ON MANAGEMENT STUDIES, 2016, VOLUME: 02, 02 (03)*, pp. 357-361.

46. Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). **Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study.** *Journal of Organizational Change Management* , 21 (1), pp. 53-75.
47. Riasudeen, S., & Prabavathy, R. (2011). **Relationship of Workplace Spirituality and Work Attitude in Manufacturing Organization.** *Global Management Review* , 5, pp. 29-37.
48. Ricardo, L. F., Bezerra, M. J., & Fernando, F. T. (2018, June 5). **Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective.** *Sustainability* , 10 (1887), pp. 1-13.
49. Saida, R., & Jaziri, R. (2019, September 23). **La Spiritualité dans les organisations : La dimension Socio-idéologique oubliée du Management.** *European Journal of Social Law* , 4, pp. 96-114.
50. Schutte, P. J. (2016). **Workplace spirituality: A tool or a trend?** *HTS Teologiese Studies* , 72 (4), pp. 1-5.
51. Sheng, C.-W. (2012, October 22). **Workplace Spirituality Scale Design– the view of Oriental Culture.** *Business and Management Research* www.sciedu.ca/bmr , 1 (4), pp. 45-62.
52. Singhal, M., & Chatterjee, L. (2006). **A Person – Organization fit- based Approach for Spirituality at Work: Development of a Conceptual Framework.** *Journal of Human Values* , 12 (2).
53. Timothy Bartram, G. C. (2007). **The Relationship between Leadership and Follower in Role Performance and Satisfaction with the Leader the Mediating effects of Empowerment.** 28 (1), pp. 4-19.
54. Vaibhav, C., & Sridhar, G. (2013, June). **Workplace Spirituality as a Precursor to Relationship-Oriented Selling Characteristics.** *Journal of Business Ethics* , 115 (1), pp. 63-73.
55. Vallabh, P., & Singhal, M. (2014, October). **Workplace Spirituality Facilitation: A Person– Organization Fit Approach.** *Journal of Human Values* , 20 (2), pp. 193–207.
56. Vasconcelos, A. F. (2015, January). **The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium.** *Cadernos EBAPE BR* , 13 (1), pp. 183–205.

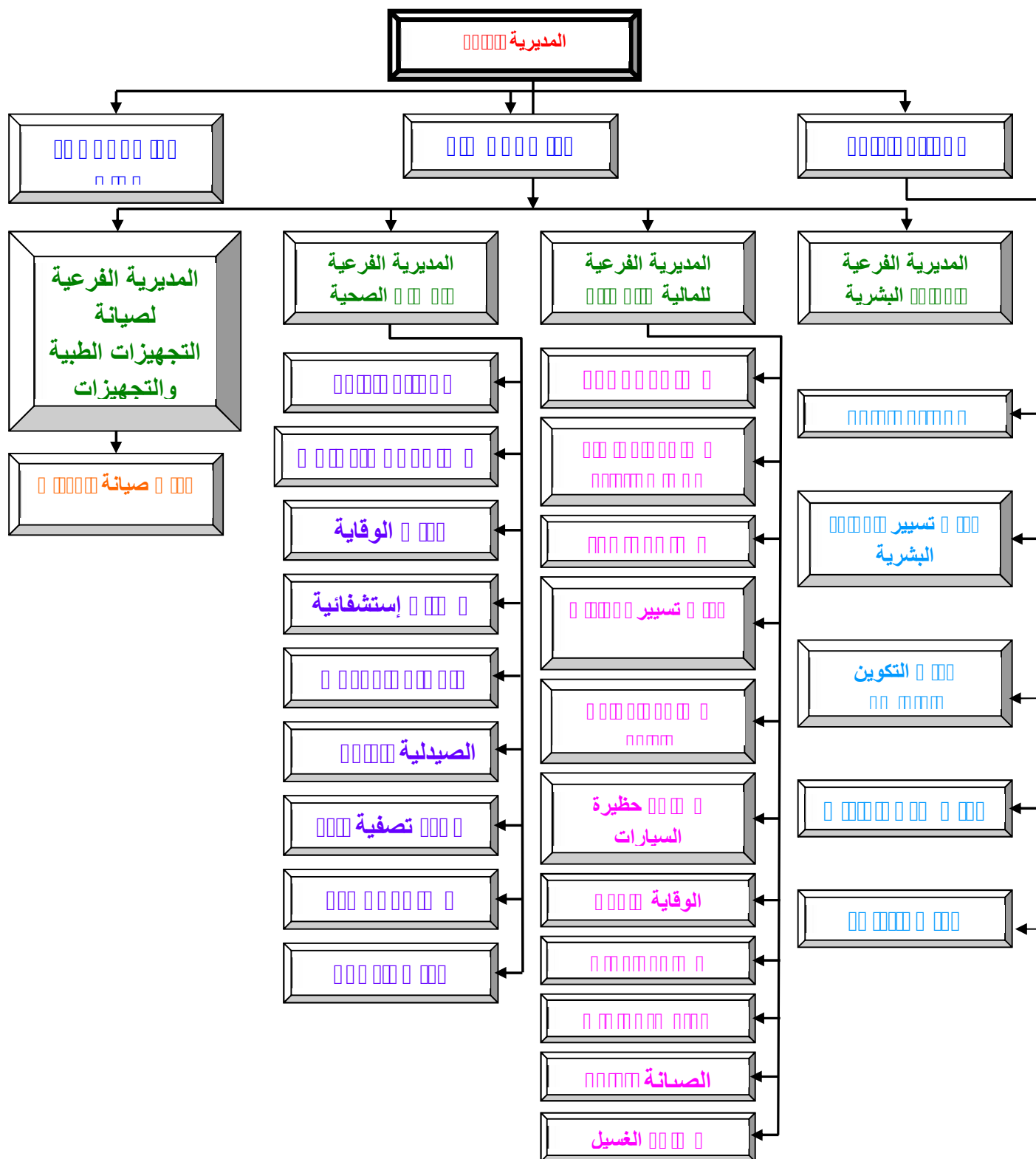
فهرس المحتويات:

| | |
|--|----|
| مقدمة: | 1 |
| 1-إشكالية الدراسة: | 1 |
| 2-الدراسات السابقة: | 2 |
| 3-فرضيات ونموذج الدراسة: | 3 |
| 4-المنهجية المستخدمة في الدراسة: | 4 |
| 5-تصميم البحث: | 5 |
| 6-أهمية الدراسة: | 6 |
| 7-تقسيم الدراسة: | 7 |
| تمهيد: | 11 |
| المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول أداء الموارد البشرية | 12 |
| المطلب الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية | 12 |
| المطلب الثاني: محددات وعناصر أداء الموارد البشرية | 14 |
| المطلب الثالث: أهمية أداء الموارد البشرية | 15 |
| المبحث الثاني: أنواع و مؤثرات أداء الموارد البشرية | 15 |
| المطلب الأول: أنواع أداء الموارد البشرية | 15 |
| المطلب الثاني: مؤشرات أداء الموارد البشرية والتحديات العالمية | 16 |
| المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في مستويات أداء الموارد البشرية | 18 |
| المبحث الثالث: تقييم أداء الموارد البشرية | 20 |
| المطلب الأول: مفهوم وأهمية تقييم أداء الموارد البشرية | 20 |
| المطلب الثاني: معايير وأسس تقييم الأداء | 22 |
| المطلب الثالث: مراحل ومسؤولية تقييم أداء الموارد البشرية | 24 |
| خلاصة: | 26 |
| المبحث الأول: ماهية روحانية مكان العمل | 29 |
| المطلب الأول: الجذور اللاهوتية لروحانية مكان العمل وأسباب الاهتمام بها | 29 |
| المطلب الثاني: مفهوم روحانية مكان العمل | 30 |
| المطلب الثالث: أهمية روحانية مكان العمل | 34 |

| | |
|---------|---|
| 36..... | المبحث الثاني: سمات روحانية مكان العمل وما يقابلها |
| 36..... | المطلب الأول: سمات روحانية مكان العمل: |
| 37..... | المطلب الثاني: علاقة روحانية مكان العمل بالمفاهيم الأخرى ذات الصلة |
| 39..... | المطلب الثالث: روحانية مكان العمل والدين |
| 43..... | المبحث الثالث: مداخل روحانية مكان العمل |
| 43..... | المطلب الأول: مناهج لتفسير الروحانية في مكان العمل |
| 45..... | المطلب الثاني: منظورات روحانية مكان العمل: |
| 46..... | المطلب الثالث: أبعاد روحانية مكان العمل |
| 50..... | المطلب الرابع: علاقة روحانية مكان العمل بأداء الموارد البشرية |
| 52..... | خلاصة: |
| 55..... | المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة |
| 55..... | المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المؤسسة العمومية الإستشفائية زيوشي محمد - طولقة - |
| 56..... | المطلب الثاني: مهام و أهداف المؤسسة الإستشفائية العمومية زيوشي محمد - طولقة - |
| 57..... | المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية - طولقة - |
| 61..... | المبحث الثاني: خصائص مبحوثي الدراسة |
| 61..... | المطلب الأول: خصائص مبحوثي الدراسة |
| 63..... | المطلب الثاني: اختيار التوزيع الطبيعي أداة الدراسة(الاستبيان) |
| 64..... | المطلب الثالث: تحليل محاور الإستبانة |
| 69..... | المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة |
| 69..... | المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى |
| 73..... | المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: " |
| 76..... | خلاصة الفصل: |
| 78..... | خاتمة: |
| 78..... | أولا .النتائج: |
| 78..... | ثانيا: التوصيات والمقترحات: |
| 78..... | ثالثا: أفاق البحث: |

ملاحق

الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة



الملحق رقم: (02)

قائمة محكمي الاستبيان:

| الرتبة | الأستاذ |
|-------------------|---------------|
| أستاذ تعليم عالي | إسماعيل حجازي |
| أستاذة تعليم عالي | أقطي جوهرية |
| أستاذ محاضر أ | خان أحلام |
| أستاذ مساعد | بوروبة الهام |

الملحق رقم: (03)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قسم: علوم التسيير

السنة: الثانية ماستر

تخصص: إدارة موارد بشرية

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استمارة

[illegible][illegible]

الباحثة: مغري بخوش كنزة

● المحور الأول: البيانات الشخصية

| | | |
|--------------------|---|--|
| 1- الجنس: | ذكر ☐ | أنثى ☐ |
| 2- السن: | أقل من 30 سنة ☐ | من 30 إلى 40 سنة ☐ |
| 3- الدرجة المهنية: | طبيب ☐ | شبه طبي ☐ |
| 4- سنوات الخبرة: | أقل من 5 سنوات ☐ | من 5 إلى 10 سنوات ☐ |
| | أكثر من 15 سنة ☐ | أكثر من 40 ☐ |
| | | موظف إداري ☐ |

● المحور الثاني: محاور الاستبيان

اداء الموارد البشرية: عبارة عن محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيا

الاستبيان

| الرقم | أبعاد اداء الموارد البشرية | لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة |
|----------------------|--|---------------|----------|-------|-------|------------|
| اداء الموارد البشرية | | | | | | |
| 1 | الوقت المخصص لإتمام العمل كافي لانجازه | | | | | |
| 2 | أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء | | | | | |
| 3 | أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون العاملين فيما بينهم داخل المستشفى | | | | | |
| 4 | أساهم في علاج مشاكل العمل وتحقيق الأهداف الوظيفية بشكل جيد | | | | | |
| 5 | أحاول دائما تبسيط إجراءات العمل في المستشفى | | | | | |
| 6 | أحاول دائما تحسين أدائي للأفضل وتطويره | | | | | |
| 7 | أنا قادر على تأدية كل مهامى فى المستشفى | | | | | |
| 8 | أحاول أداء عملى بأقل تكلفة ممكنة | | | | | |
| 9 | أقوم بعملى حسب المعايير المطلوبة | | | | | |
| 10 | هناك شفافية ووضوح فى العمل داخل المستشفى | | | | | |
| 11 | أساهم غالبا فى زيادة دقة الأعمال المنجزة | | | | | |
| 12 | أتجنب الأخطاء قدر المستطاع فى عملى كى أنجزه فى وقته | | | | | |
| 13 | أساهم فى تقليل وقت انجاز العمل | | | | | |
| 14 | أقدم بدائل وأساليب جديدة تساعد فى حل المشكلات | | | | | |
| 15 | أقدم اقتراحات للرفع من الجودة فى العمل | | | | | |
| 16 | يتم توضيح جميع التعليمات والإجراءات اللازمة لانجاز المهام بكفاءة | | | | | |

أقوم بمهام إضافية إلى جانب واجباتي الرئيسية

أمتلك القدرة على تحمل مسؤولية أعباء العمل المختلفة يوميا

● روحانية مكان العمل: كيف يمكن للمؤسسات أن تعزز الروح المعنوية والالتزام لدى موظفيها؟

التي هي من بين أهم أسباب انتشار فيروس كورونا.

| الرقم | أبعاد روحانية مكان العمل | لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة |
|-------------------|--|---------------|----------|-------|-------|------------|
| معنى العمل الهادف | | | | | | |
| 1 | أشعر أن عملي بالمستشفى يرفع درجة إشباعي الروحي. | | | | | |
| 2 | لدي شعور بالمهمة الشخصية في الحياة التي تساعدني في إكمال عملي بكفاءة وفعالية. | | | | | |
| 3 | أشعر بأن عملي بالمستشفى له قيمة عالية مما يجعلني أقتن عملي بدرجة عالية. | | | | | |
| 4 | عندي دافعية عالية للذهاب إلى عملي. والاستمتاع به | | | | | |
| 5 | لدي ثقة عالية لإنجاز أعمالي بإخلاص وتفاني. | | | | | |
| 6 | أرى بان هناك حالة من الارتباط ما بين العمل الذي أؤديه ومصلحة المجتمع الذي اعمل فيه | | | | | |
| 7 | افهم الأشياء التي تعطيني معنى في العمل | | | | | |
| الإحساس بالجماعة | | | | | | |
| 1 | أشعر في داخل المنظمة أننا عائلة واحدة. | | | | | |
| 2 | يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتمي إليه بروحهم المعنوية العالية. | | | | | |
| 3 | أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة. | | | | | |
| 4 | إن العاملين مرتبطين مع بعضهم البعض بهدف سامي | | | | | |
| 5 | اشعر بان العاملين في المنظمة يدعم بعضهم البعض الآخر | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | أنا على دراية بالمعنى الحقيقي للثقة والتواصل مع زملائي | 6 |
| | | | | | اشعر بحرية للتعبير عن آرائي | 7 |
| توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة | | | | | | |
| | | | | | تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف المستشفى. | 1 |
| | | | | | أشعر بمشاعر إيجابية حول قيم المستشفى. | 2 |
| | | | | | تهتم المستشفى كثيرا بصحة العاملين ومشكلاتهم المادية والمعنوية | 3 |
| | | | | | تعتني المستشفى بجميع العاملين لديها بشكل عادل ومنصف بدون تمييز أو تفرقة | 4 |
| | | | | | اشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المستشفى | 5 |

- حسب رأيك هل تؤثر روحانية مكان العمل على اداء الموارد البشرية؟

.....

.....