

مجلة العلوم الإنسانية دورية علمية محكمة متعددة التخصصات

الترقيم الدولي: 1112-9255 (ISSN)

الترقيم الإلكتروني: 2588-2414 (E-ISSN)

رقم الإيداع القانوني: 2014-136



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

أم البواقي في: 2019/06/26

مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي

د. يوسف كمال، جامعة المسيلة، الجزائر

شهادة نشر

تشهد رئيسة تحرير مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي- الجزائر، أن مقال :

تحت عنوان :

الروحانية في مكان العمل دراسة مفاهيمية.

تم نشره في مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، في المجلد (05)، العدد (02)،

ديسمبر 2018.

وقد سلمت له (ها) هذه الشهادة لاستخدامها فيما يسمح به القانون.

رئيسة التحرير

رئيسة تحرير مجلة العلوم الإنسانية

د. براهيم سامية



رت م د : 1112 - 9255
رت م د إ : 2588 - 2414
رقم الايداع القانوني: 136-2014



ISSN : 1112-9255
EISN :-2588- 2414
Dépôt légal : 136-2014

مجلة العلوم الإنسانية

لجامعة أم البواقي

مجلة العلوم الإنسانية

Revue des sciences humaines

Université Oum El Bouaghi

مجلة دولية دورية علمية سداسية محكمة
متعددة التخصصات

تصدر عن

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - الجزائر

العدد العاشر

ديسمبر 2018م - 1439هـ

العدد N°10
Revue des Sciences Humaines

Revue Scientifique Semestrielle
à comité de lecture

Publiée par l'Université Larbi Ben M'Hidi
Oum El Bouaghi - Algérie

N°10

Décembre 2018

مجلة

العلوم الإنسانية

لجامعة أم البواقي

الترقيم الدولي: 1112-9255
الترقيم الالكتروني: 2588-2414
رقم الإيداع القانوني: 2014-136



مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي
مجلة دولية دورية علمية محكمة متعددة التخصصات
تصدر عن جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي

مدير المجلة

أ.د. فريدة حويار

مدير جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي

مدير النشر

أ.د. عبد القادر نويري

رئيس التحرير

د. سامية ابريغم

نائب رئيس التحرير

أ.د. زبير عياش

العدد العاشر

ديسمبر 2018م – 1440هـ

التعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي هي مجلة علمية دولية محكمة، تصدر كل ستة أشهر عن جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر وتحمل الترخيم الدولي: **ISSN 1112- 9255**، والتخيم الالكتروني: **(E-ISSN)2588-2414**، ورقم الإيداع القانوني: **2014-136**

تهدف المجلة إلى نشر البحوث والدراسات المبتكرة في مجال اهتمامها وتوطيد الصلات العلمية والفكرية ما بين مخابر ومؤسسات البحث الوطنية والأجنبية، ونشر مقالات وتشجيع الأبحاث والدراسات بما يواكب التطورات العلمية وتسهم في بعث النهضة العلمية للبلاد التي هي بحاجة إليها، كما تهتم مجلة العلوم الإنسانية بإسهام الأساتذة والباحثين حول مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والفرنسية والإنجليزية في مجال اختصاصها حيث تعنى المجلة بالأقسام الآتية:

- الحقوق والعلوم السياسية.
- التاريخ وعلم الآثار.
- الإعلام والاتصال.
- علم النفس وعلم الاجتماع والفلسفة.
- العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية.
- الآداب واللغات الأجنبية.

أعضاء هيئة التحرير:

من داخل الجزائر:

- أ.د. كمال بوناح، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- أ.د. شافو رضوان، جامعة الوادي، الجزائر.
- أ.د. أمينة ياسين، جامعة وهران -2-، الجزائر.
- أ.د. حدة يوسف، جامعة باتنة -1-، الجزائر.
- أ.د. عبيدة صبطي، جامعة بسكرة، الجزائر.
- أ.د. أحمد درديش، جامعة البليدة -2-، الجزائر.
- د. صابر كنوز، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- د. وليد بخوش، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- د. كمال دريد، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- د. خلف الله بن علي، المركز الجامعي تسمسليت، الجزائر.
- د. هناء شريفي، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- د. فتيحة بلعسل، المدرسة العليا للأساتذة، بوزريعة، الجزائر.
- د. سميرة لغويل، جامعة تبسة، الجزائر.
- د. علاق كريمة، جامعة مستغانم، الجزائر.
- د. سامي بخوش، جامعة باتنة -1-، الجزائر.
- د. عبد اللطيف دحية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- د. نبيل زياتي، جامعة الطارف، الجزائر.
- د. يوسف حديد، جامعة جيجل، الجزائر.
- د. ابراهيم يامة، جامعة أدرار، الجزائر.
- د. سامية بن رمضان، جامعة خنشلة، الجزائر.
- د. جمال حواوسة، جامعة قالمة، الجزائر.
- د. سلاف مشري، جامعة الوادي، الجزائر.
- د. عطاء الله قشار، جامعة الجلفة، الجزائر.
- د. سميرة مراد، المدرسة العليا للأساتذة، قسنطينة.
- د. رضوان بلخيري، جامعة تبسة، الجزائر.
- د. عبد الغاني بوزيان، جامعة تبسة، الجزائر.
- د. جمال بليكا، المدرسة العليا للأساتذة، سكيكدة، الجزائر.
- د. وردة معلم، جامعة قالمة، الجزائر.
- أ. لطفي قبائلي، جامعة أم البواقي، الجزائر.

من خارج الجزائر:

- أ.د. هاني عبيدات، جامعة اليرموك، المملكة الأردنية الهاشمية.
- أ.د. محمد مراح، جامعة قطر، قطر.
- أ.د. معاذ يوسف الذنبيات، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.
- د. علي لطفي علي قشمر أبو لطفي، جامعة الاستقلال، فلسطين.
- د. عاشور حسين سالم رمضان، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية.
- د. محمد كنوش، جامعة تركيا، تركيا.
- د. رحمة عيساني، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا، الإمارات العربية المتحدة.
- د. سليمان عبد الواحد يوسف، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية.
- د. بان حميد الراوي، جامعة بغداد، العراق.
- د. فداء المصري، الجامعة اللبنانية، لبنان.
- د. بشرى الزويني، الجامعة العراقية، العراق.
- د. يونس ابراهيم جعفر، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- د. فارس كمال نظمي، جامعة صلاح الدين، العراق.
- د. جيهان فقيه، الجامعة اللبنانية، لبنان.
- د. رضا لبيض، جامعة قايس، الجمهورية التونسية.
- ناصر يوسف، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.
- د. عمر أولكي، جامعة مسقط، سلطنة عمان.
- د. أشرف صالح محمد، جامعة ابن رشد، هولندا.
- د. طارق صدرواي، جامعة منستير، الجمهورية التونسية.
- د. قاسم التعمي، جامعة دمشق + الأكاديمية السويسرية الملكية للاقتصاد والتكنولوجيا، سويسرا.
- د. سميرة حيدا، جامعة محمد الأول، المملكة المغربية.
- د. ناجي رحمانية، جامعة ليل، فرنسا.
- د. مؤمن عمر محمد البدارين، جامعة بيت لحم، فلسطين.
- د. علي الوحيشي، جامعة الزاوية، ليبيا.
- د. القوصي همام، جامعة حلب، الجمهورية العربية السورية.
- أ.د. جواد الدلو، الجامعة الإسلامية - غزة -، فلسطين.
- د. قنديل أبويكر هنيدة، جامعة الغرير، الإمارات العربية المتحدة.
- د. بن الحسن بدران، جامعة حمد بن خليفة، قطر.
- د. عبد العالي السراج، مركز المولى إسماعيل للدراسات والأبحاث في اللغة والآداب والفنون مكتاس، المملكة المغربية.
- د. حسين المدهون عبد الكريم سعيد، جامعة فلسطين - غزة - فلسطين.
- د. عبد المحسن القحطاني، جامعة الكويت، الكويت.
- د. سملاي يحضيه، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.
- د. عبد الله دكتور وسام، جامعة بغداد، العراق.
- د. للا عائشة عدنان، جامعة فاس، المغرب.

الهيئة العلمية:

من داخل الجزائر :

- أ.د. أحمد بوراس (جامعة أم البواقي).
- أ.د. أمبارك بوعشة (جامعة قسنطينة2)
- أ.د. عبد العزيز شرابي(جامعة قسنطينة2).
- أ.د. زين الدين مصمودي(جامعة أم البواقي).
- أ.د. كمال بوناح (جامعة أم البواقي).
- أ.د. نبيل بوزيد (جامعة أم البواقي).
- أ.د. صالح بنوار (جامعة أم البواقي).
- أ.د. أحمد زين الدين بوعامر (جامعة أم البواقي).
- أ.د. نصر الدين جابر (جامعة بسكرة).
- أ.د. بشير معمري(جامعة سطيف2).
- أ.د. فوضيل دليو (جامعة قسنطينة1).
- أ.د. ميلود سفاري (جامعة سطيف2)
- أ.د. اسماعيل فيرة (جامعة سكيكدة).
- أ.د. مراد بوطيبة (جامعة أم البواقي).
- أ.د. فريدة زرقين (جامعة قالمه).
- أ.د. صالح بوشمال (جامعة أم البواقي).
- أ.د. عبد العزيز بومهرة (جامعة قالمه).
- أ.د. يوسف وعيلسي (جامعة قسنطينة2).
- أ.د. محمد الصغير بعلي (جامعة عنابة).
- أ.د. مختار بوعبد الله (جامعة أم البواقي).
- أ.د. عبد الرزاق أبو بندير (جامعة أم البواقي) .
- أ.د. مراد بدران (جامعة تلمسان).
- أ.د. الطاهر زواقري (جامعة خنشلة) .
- أ.د. شادية رحاب (جامعة باتنة).
- أ.د. عبد الرحمان تيرماسين (جامعة بسكرة).
- أ.د. بوية مجاني (جامعة قسنطينة2).
- أ.د. محمد الهادي لعروق (جامعة قسنطينة1).
- أ.د. محمد الصالح زروالة (المدرسة المتعددة التقنيات للهندسة المعمارية والتعمير EPAU).
- أ.د. عبد الوهاب شمام (المركز الجامعي ميلة).
- أ.د. صحراوي خلواطي (المركز الجامعي النعامة).
- أ.د. عبد النور ناجي (جامعة عنابة).
- أ.د. محمود جمام (جامعة أم البواقي).
- أ.د. فريدة مزياي (جامعة باتنة).
- أ.د. دحو فغور (جامعة وهران).
- أ.د. رايح مارجي (جامعة قالمه).
- أ.د. خميسي ساعد (جامعة أم البواقي).
- أ.د. زبير عياش (جامعة أم البواقي).
- أ.د. جهاد الغرام (جامعة المدية).
- أ.د. أمنة ياسين (جامعة وهران2).
- د. سامية ابريغم(جامعة أم البواقي).
- د. إبراهيم ملاوي (جامعة أم البواقي).
- د. جازية صائش لشهب(جامعة سطيف).
- د. دليلة مباركي (جامعة باتنة).
- د. بحري دلال (جامعة باتنة).
- د.زين يونس (جامعة الوادي).
- د. وليد بخوش (جامعة أم البواقي).

د. ابراهيم بعزيز (جامعة الجزائر3).

د. يوسف قاسمي (جامعة قالمه).

د. مراد كموش (جامعة تيبازة).

د. طارق طراد (جامعة خنشلة).

د. ليندة ضيف (جامعة أم البواقي).

د. عبد العزيز طوال (جامعة الجلفة).

د. جمال منصر (جامعة قالمه).

من خارج الجزائر:

أ.د. عبد الستار عاتي (جامعة المنار - تونس).

أ.د. الازهر الماجري (جامعة المنوبة - تونس).

أ.د/ حسن صحيب (جامعة القاضي عياض - المغرب).

أ.د. محمد أحمد عبد العزيز القضاة (الجامعة الأردنية،الأردن).

أ.د. إبراهيم الكوفي (الجامعة الأردنية،الأردن).

أ.د. رامي الطنبور (جامعة الجنان- لبنان).

أ.د. أيوب عقيل (جامعة دمشق - سوريا)

أ.د. صالح نهر راهي (جامعة واسط- العراق).

أ.د. محمد حسين علي جوده السويطي (جامعة واسط- العراق).

أ.د. علي أسعد وطفة (جامعة الكويت).

أ.د. عاشور مقلاتي (جامعة مالايا- ماليزيا).

أ.د. نصر الدين إبراهيم أحمد حسين (الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا).

أ.د. محمد الطاهر الميساوي (الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا).

أ.د. خالد الفخراي (جامعة طنطا - مصر).

أ.د. جمال الدهشان (جامعة المنوفية- مصر).

أ.د. أحمد رحمان(الإمارات العربية المتحدة).

أ.د. عبد الكريم عرفي (السعودية).

أ.د. عاصم شحادة علي (جامعة الملك عبد العزيز - السعودية).

د. يونس إبراهيم جعفر (جامعة القدس المفتوحة- فلسطين).

د. حسين عبد القادر(جامعة الاستقلال - فلسطين).

د. علي لطفي قشمر (جامعة الاستقلال- فلسطين).

د.علي خير مطرود الكناني (جامعة واسط،العراق).

د.إسراء كاظم الحسيني(جامعة واسط-العراق).

د. جهان فقيه (الجامعة اللبنانية - لبنان).

د. عبد الغني بن محمد الدين (جامعة الإنسانية، ماليزيا).

د. لالو سوفريادي بن مجيب(جامعة متارام الإسلامية- أندونيسيا).

د. سليمان عبد الواحد يوسف، (جامعة قناة السويس، مصر).

د. رحاب يوسف (جامعة بني سويف- مصر).

د.نوري محمد أحمد شقلايو(جامعة الزاوية- ليبيا).

د.لطيفة علي الكميثي(جامعة طرابلس- ليبيا).

د.بشري سعدي (جامعة المولى اسماعيل- المغرب).

Dr. Isabelle BOUCHARDY(Université d'Occitanie Toulouse-Paul Sabatier-france).

Pr. Leticia Zambrano (Universidade Federal de Juiz de Fora- Brésil).

Frank bousquet(Universite paul sabatier toulouse 3-france).

قواعد النشر

1- تقدم نسخة إلكترونية من البحث على برنامج Microsoft Word من خلال التسجيل في

قاعدة البوابة الإلكترونية للمجلات العلمية الجزائرية (ASJP) التالي:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/93>

البريد الإلكتروني للمجلة، ويكون مرفقا بالسيرة الذاتية مختصرة، ويتمتع الباحث بأن لا يكون البحث منشورا سابقا أو مقاما للنشر في جهة أخرى (أي يقدم تصريح شرفي) وفق النموذج المعتمد من طرف المجلة.

2 - أن يكون البحث مكتوبا بلغة سليمة، ويكون مرفقا بتقرير من مدقق لغوي وفق النموذج المعتمد من طرف المجلة.

3 - أن يذكر الباحث المعلومات التالية بعد عنوان بحثه مباشرة (الاسم واللقب، الرتبة العلمية، المؤسسة الجامعية، البلد)

4 - يجب أن يستهل كل بحث بصفحة مستقلة تشمل على العنوان والملخصين واحد باللغة العربية والآخر باللغة الإنجليزية، وملخص بلغة أخرى إن لم يكن البحث باللغة العربية، مع الكلمات المفتاحية .

5 - أن لا يتجاوز عدد صفحات البحث (15) صفحة من صفحات المجلة بما فيها قائمة الملاحق، ولا يقل على (10) صفحات.

6- بالنسبة لإعدادات الصفحة تكون هوامش الورقة من جميع الجهات 2 سم - تباعد بين الأسطر 1سم، وحجم الورق 16×24 سم.

7 - يطلب من الباحث أن يتقيد بترتيب محتوى البحث كالاتي:

1- المقدمة، 2 - صلب الموضوع قد يكون نظريا أو ميدانيا، 3 - الخاتمة.

8 - أن يكون البحث مكتوب باللغة العربية بنوع الخط (Simplified Arabic) بحجم (11)، أما للغة الأجنبية فيكتب بنوع الخط (Times New) بحجم (10)، والعناوين بخط عريض.

9 - أن يتبع الباحث في توثيق المراجع طريقة (APA).

أ - في متن البحث:

- إذا كان المرجع كتابا أو مجلة نفتح قوسين ونكتب اسم عائلة المؤلف، سنة النشر، الصفحة) ، مثال : (الدسوقي، 2007، ص.120)

- إذا كان موقعا على الانترنت يكتب كالتالي :

اسم العائلة، الاسم.(سنة نشر المقالة،اليوم الشهر)،عنوان المقالة بخط مائل .ثم استرجاعها في تاريخ اليوم الشهر،السنة من الموقع الإلكتروني

ب - قائمة المراجع في نهاية البحث:

*الكتب:

- كتاب لمؤلف واحد :

اسم العائلة، الاسم.(سنة النشر)،عنوان الكتاب بخط مائل (ط.ثم رقم الطبعة إن وجد).مكان النشر:الناشر .

-كتاب لمؤلفين وحتى ستة مؤلفين:

نسير على النظام السابق ، لكننا نضع فاصلة وبعدها حرف الواو قبل اسم اخر كاتب .

*المجلات والدوريات والصحف:

- مقالة من مجلة أو دورية:

اسم العائلة،الاسم .(سنة النشر،اليوم إن وجد ثم الشهر إن وجد).عنوان المقالة.اسم المجلة بخط مائل،رقم المجلد إن وجد (رقم العدد)، مدى الصفحات.

- مقالة من صحيفة يومية:

-كتاب لمؤلفين وحتى ستة مؤلفين:

نسير على النظام السابق ، لكننا نضع فاصلة وبعدها حرف الواو قبل اسم اخر كاتب .

*المجلات والدوريات والصحف:

- مقالة من مجلة أو دورية:

اسم العائلة،الاسم .(سنة النشر،اليوم إن وجد ثم الشهر إن وجد).عنوان المقالة.اسم المجلة بخط مائل،رقم المجلد إن وجد (رقم العدد)، مدى الصفحات.

– مقالة من صحيفة يومية:

اسم العائلة، الاسم. (سنة النشر، اليوم، ثم الشهر). عنوان المقالة. اسم الصحيفة بخط مائل، رقم العدد، ص. مدى الصفحات.

* المؤتمرات والندوات والملتقيات:

اسم العائلة، الاسم. (تاريخ الانعقاد). عنوان البحث بخط مائل. قدم إلى اسم الندوة أو المؤتمر أو الملتقى، مكان الانعقاد.

* رسائل الماجستير والدكتوراه:

اسم العائلة، الاسم. (سنة النشر). عنوان الرسالة بخط مائل، نوعها، اسم الجامعة، مكان النشر.

* الموسوعات:

اسم العائلة، الاسم. (سنة النشر). عنوان المقالة. في اسم الموسوعة بخط مائل (ج. رقم الجزء، ص. ص. مدى الصفحات). مكان

النشر: الناشر.

* مواقع الانترنت:

اسم العائلة، الاسم. (سنة نشر المقالة، اليوم، الشهر). عنوان المقالة بخط مائل. تم استرجاعها في تاريخ اليوم الشهر، السنة م

الموقع الإلكتروني.

ملاحظات: بخصوص عملية التوثيق.

– في حالة عدم معرفة اسم الكاتب أو المجلة نكتب د.ن وهي تعني دون ناشر.

– في حال عدم معرفة تاريخ النشر نكتب د.ت في القوسين الخاصين بالتاريخ وهي تعني دون تاريخ.

– كتابة المراجع باللغة الأجنبية يكون بنفس الطريقة التي نكتب بها المراجع باللغة العربية.

– لا تقسم قائمة المراجع إلى كتب ومجلات وموسوعات بل ترتب ترتيبا أبجديا حسب أسماء المؤلفين.

– توضع المراجع باللغة العربية أولا وبعدها المراجع الأجنبية.

10 – تقوم المجلة بإبلاغ الباحثين حال استلام البحث وحال قبوله أو عدم قبول نشره.

11 – يتم عرض البحوث المقدمة للنشر على محكمين اثنين من ذوي الاختصاص.

12 – لا يجوز إعادة نشر البحث أو الدراسة في مجلة علمية أخرى بعد إقرار نشره في المجلة، على أنه يجوز بموافقة مدير

المجلة إعادة نشر البحث أو الدراسة ضمن كتاب للباحث بعد مرور ثلاث سنوات.

13 – يحق للمجلة إجراء بعض التعديلات الشكلية الضرورية على المادة المقدمة للنشر دون المساس بمضمونها.

14 – لا ترد المجلة المقالات غير المقبولة للنشر.

15 – لا تعبر مضامين المواد المنشورة في المجلة إلا عن آراء أصحابها، ولا تمثل بالضرورة رأي المجلة.

العنوان البريدي: مجلة العلوم الإنسانية

جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي – الجزائر

ص.ب 358 أم البواقي – 04000 – الجزائر

البريد الإلكتروني: revue.oeb@univ-oeb.dz

الفهرس

| الرقم | عنوان المقال/الكاتب | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 1 | مؤشرات الدولة الهشة ومستقبل الاستقرار في الجزائر د . مبروك ساحلي، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 11 |
| 2 | ضمانة التحكيم التجاري الدولي في التشريع الجزائري. أ. محمد نذير ضبعي، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 29 |
| 3 | الوساطة الجنائية كإجراء بديل لحل المنازعات الجنائية دراسة في ضوء التعديلات المستحدثة في قانون الإجراءات الجنائية الجزائري الأمر 15 . 02 مؤرخ في 23 جويلية 2015 المعدل و المتمم للقانون 66 . 155 المتضمن قانون الإجراءات الجنائية أ. محمد جبلي، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 43 |
| 4 | أنماط الزواج الحديثة ومدى تطابقها مع أحكام الشريعة الإسلامية د .أحمد حسن أبو جعفر، جامعة الاستقلال، فلسطين. | 58 |
| 5 | فاعلية الشراكة الدولية في الحد من التدهور البيئي والمحافظة على التنمية المستدامة. أ. براي نورالدين / د.عمارة نعيمة ، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 78 |
| 6 | المحكمة الجنائية الدولية وجه جديد من وجوه التدخل في الشؤون الداخلية للدول د. عمر ارحومة أبورقيبة، الجامعة الأسمرية، ليبيا. | 89 |
| 7 | الأسرة والمستجدات الطبية بين الثابت والمتغير التلقيح الصناعي نموذجا. د . للا عائشة عدنان، جامعة فاس، المغرب / د .أحمد بورزق ، جامعة الجلفة، لجزائر . | 104 |
| 8 | الجزائر في عيون الرحالة محمد بن عبد الجليل الفزاني الليبي من خلال مخطوطه " ريُّ الغليل في أخبار بني عبد الجليل" د.رضوان شافو – جامعة الوادي، الجزائر . | 120 |
| 9 | التجديد في المجال التربوي والثقافي عند الشيخ البشير الإبراهيمي. أ. براهيم بريك، جامعة الأمير عبد القادر، الجزائر . | 131 |
| 10 | إشكالية المخيال الاجتماعي في الفضاء العمومي الافتراضي. أ.د.أنور مقراني / د. العمري عيسات، جامعة سطيف2، الجزائر . | 148 |
| 11 | وسائل الإعلام والمجتمع... التربية الإعلامية لمواجهة التضليل ط.د. جمال مدقوني، جامعة الجزائر3، الجزائر . | 162 |
| 12 | الإعلام التنموي والتخطيط الإعلامي: آليات ضرورية لتحديث المجتمع. د. محمد فوزي كنازة ، جامعة قسنطينة 3، الجزائر/ ط. د. وفاء ضيف الله، جامعة سكيكدة، الجزائر . | 179 |
| 13 | الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية د. كمال يوسف، جامعة المسيلة، الجزائر / أ. سميرة عروسي ، جامعة الجزائر 03، الجزائر . | 189 |
| 14 | التأثيرات النفسية والاجتماعية لاستعمال الانترنت لدى التلاميذ المراهقين بمدينة قسنطينة: (دراسة استكشافية). د . سليمة قاسي، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 205 |
| 15 | مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المراهقين. د. نسيم برني، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 222 |
| 16 | الاتجاهات الوالدية السلبية و علاقتها بتعاطي و إدمان المخدرات. د. ياسمينه منايفي، جامعة أم البواقي، الجزائر . | 237 |

| | | |
|----|--|-----|
| 17 | البنىات الثقافية والعصبية داخل الفضاءات المغلفة رؤية سوسولوجية للوضع داخل السجن. د . محمد الغزالي / د . لامية صابر، جامعة سطيف 2، الجزائر. | 253 |
| 18 | انعكاسات تزييف الوعي الديني على الواقع الاجتماعي للشباب - دراسة سوسولوجية لعينة من الشباب الجامعي د . حنان محمد حسن سالم، جامعة عين شمس، مصر. | 265 |
| 19 | تقنين مقياس الإساءة والإهمال للأطفال العاديين وغير العاديين لـ "أمال عبد السميع باظه " على البيئة الجزائرية. د . سامية ابرييم ، جامعة أم البواقي، الجزائر. | 289 |
| 20 | دور الإدارات المدرسية في تعزيز الأمن الفكري للمتعلمين - دراسة ميدانية على المدارس الحكومية في مدينة الخليل. د. إبراهيم سلمان المصري / د. كمال مخامرة، جامعة الخليل، فلسطين. | 315 |
| 21 | واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة د. حازم فروانة، جامعة تلمسان، الجزائر / أ. سليمان الديب ، جامعة فلسطين، فلسطين | 339 |
| 22 | تحليل تنافسية قطاع السياحة والسفر في البلدان المغاربية: الجزائر، تونس والمغرب حسب تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي - دافوس - أ. علي ماي، جامعة قسنطينة 2، الجزائر | 360 |
| 23 | أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على جودة نظام الرقابة الداخلية دراسة حالة - الشركة الوطنية للتأمينات بورقلة - د. خالد رجم / د. محمد الأمين شربي / د. تركية تيجاني، جامعة ورقلة، الجزائر | 377 |
| 24 | التقييم المالي للبنوك باستخدام مؤشرات نظام التقييم المصرفي الأمريكي CAMELS -دراسة حالة بنك الخليج الجزائر- ط.د. صليحة عماري / أ.د. علي بن ثابت، جامعة عنابة، الجزائر. | 399 |
| 25 | تدويل الخطر المالي وأثره على سوق رأس المال في الدول العربية ط.د. كميلية لوصيف ، جامعة أم البواقي، الجزائر | 422 |
| 26 | تفعيل دور سياسة ترشيد وعقلنة الإنفاق العام كآلية لإدارة الأزمات المالية - الصدمة البترولية أنموذجاً - ط.د. سمية هزيل / أ.د. حسين بن الطاهر، جامعة خنشلة، الجزائر. | 440 |
| 27 | جدول سيولة الخزينة وفق النظام المحاسبي المالي الجدي - رؤية تحليلية ديناميكية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية - ط.د. رقية شطبيبي، جامعة أم البواقي، الجزائر. | 457 |
| 28 | دور الأطراف ذات المصلحة في استدامة المؤسسات الصناعية -دراسة حالة عينة من مؤسسات الصناعات الإستخراجية في شمال شرق الجزائر - د. محمد الناصر مشري / د. منصف بن خديجة، مخبر البحوث والدراسات الاقتصادية، جامعة سوق أهراس، الجزائر. | 471 |
| 29 | نظام لوحات القيادة الحديث و دوره في تقييم الأداء المستدام - دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات بتبسة - ط.د. كريم خلف الله / أ.د. السعيد بركة ، جامعة أم البواقي، الجزائر | 492 |
| 30 | واقع تطبيق البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2010-2017) -دراسة تقييمية- أ. رؤوف زرفة، جامعة عنابة، الجزائر / أ.د. أحمد سلايمي، جامعة عنابة، الجزائر | 511 |
| 31 | دور المخطط التوجيهي في جذب الاستثمارات وترقية قطاع السياحة في الجزائر ط.د. حياة بولخروف / أ.د. عبد القادر صالح، جامعة عنابة، الجزائر. | 532 |
| 32 | أهمية تطبيق النانو تكنولوجي في الطاقات المتجددة لتحقيق التنمية المستدامة د. فايزة بوراس / د. هارون العشي، جامعة باتنة 1، الجزائر. | 554 |

| | | |
|-----|---|----|
| 568 | الاختيارات الشعرية حتى نهاية العصر العباسي: أسبابها وخلفياتها. أ. سعيد صيد، جامعة أم البواقي، الجزائر. | 33 |
| 582 | استراتيجيات الفهم القرآني: التحول من تصنيف الاستراتيجيات إلى تعليمها على مستوى قسم اللغة. د. الزهراء عاشور، جامعة أم البواقي، الجزائر. | 34 |

SOMMAIRE

| | | |
|----|--|-----|
| 01 | Etude psycho-sociale de La stigmatisation lié aux maladies mentales en Algérie Dr. Agaguenia Maha ,Université de Souk Ahras,Algérie. | 597 |
| 02 | Culture et Diagnostic en psychopathologie, Repères anthropologiques et regard algérien. Dr. Said Bououne ,Université de batna -1- , Algérie. | 618 |
| 03 | Le chômage déguisé après la révolution sous la culture argumentative, le terrorisme, le développement et le sous-développement Dr Ahmed bellali ,Université de Tunis ,Tunisie. | 645 |

الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية

Workplace Spiritual: A Conceptual Framework

د. كمال يوسفى*، جامعة المسيلة، الجزائر.

yousfi_kamal@yahoo.com

أ. سميرة عروسي، جامعة الجزائر 03، الجزائر.

Samira.aroussi@hotmail.com

تاريخ التسليم: (2018/02/25)، تاريخ التقييم: (2018/04/16)، تاريخ القبول: (2018/10/22)

Abstract :

ملخص :

The concept of spirituality in the workplace is one of the contemporary concepts that have been the focus of attention in recent years. It has become a subject of debate and academic and scientific debate. It is considered a complex and difficult subject. This concept has a significant impact on the performance of the workers in organizations. , Affection, attention and humanity in order to achieve internal satisfaction and self-realization. In this context, the study aims to achieve two pillars: the first was to present the theoretical context of spirituality in the workplace based on the literature that led to the administrative studies, especially the studies of organizational behavior, while the 2nd aim was to present a set of conclusions, in addition to urging researchers to research the concept The spirituality of the workplace as a lost trait in the lives of organizations on their differences, which is still poorly understood & limited in organizational reality.

Keywords: Spirituality, Workplace, Spirituality workplace, Organizations.

يعد مفهوم الروحانية في مكان العمل من المفاهيم المعاصرة التي تعزز الاهتمام بها خلال السنوات الأخيرة، وأصبح محل نقاش وجدل أكاديمي وعلمي، وأعتبر من المواضيع المعقدة وصعبة الفهم، لما لهذا المفهوم من أثر بارز في مستوى أداء العاملين في المنظمات، لإهتمامه بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والإهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. وفي هذا الإطار تهدف الدراسة إلى تحقيق مرتكزين؛ خاض الأول في عرض السياق النظري للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى الأدبيات التي جادت بها الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، فيما استهدف المرتكز الثاني تقديم مجموعة من الاستنتاجات، إضافة إلى حث الباحثين على البحث في مفهوم روحانية مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على إختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدودا وغير كامل.

الكلمات المفتاحية: الروحانية، مكان العمل، الروحانية في مكان العمل، المنظمات.

مقدمة:

في ظل الظروف العالمية المتداخلة والمتشابكة وفي زمن العولمة ومع ظهور التنافس الدولي، لم تعد البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات -كما كانت- مستقرة وذات ثبات، بل أصبحت الحركية والديناميكية من سماتها الواضحة، الأمر الذي نتج عنه إفراز لمشكلات معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على منظمات العمل، ومن ثم تحتم على هذه المنظمات تطوير نماذج أعمال جديدة لمواجهة تلك المشكلات والوقوف أمام التحديات الجديدة، هذه التحديات أثمرت عن إنخفاض واضح في الاستقرار والأمن الوظيفي، وزادت من حدة اللاتأكد، وساهمت في تدني أخلاقيات العمل، وارتفاع القلق وظهور حالات الإجهاد والإرهاق الوظيفي في المنظمات المعاصرة.

إن الحال في منظمات اليوم لفي أمس الحاجة إلى تطوير نماذج أعمال جديدة تبرز القيم الروحية للعاملين في مكان العمل باعتبارها واحدة من القيم ذات الأهمية لإرتباطها 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 الاستراتيجية التي توفرها لوحدات الأعمال والتي تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.

وكان من الطبيعي والمنطقي -على ما تقدم- أن تتجه المنظمات اليوم إلى الإهتمام والأخذ بمفهوم الروحانية في مكان العمل سعيا منها لتأطير أعمالها بتلك الصفات الراقية التي يمكن أن تقود إلى منافع متعددة ومتنوعة في مجالات مختلفة منها: الابتكارية والمصادقية والاستقامة والنزاهة والثقة والإنجاز الشخصي، هذه المجالات -دون أدنى شك- سوف تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

أولاً: إشكالية الدراسة وأهميتها وهدفها ومصطلحاتها.

إشكالية الدراسة:

أصبحت الروحانية في مكان العمل مثار إهتمام الدراسات الإدارية أصبحت الروحانية في مكان العمل مثار إهتمام الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي (Danish, 2010؛ Giacalone & Pawar, 2008؛ Jurk, 2013؛ الشامي، 2014، خضير، 2016).

وقد تنامي إهتمام الباحثين بدراستها لما لها من أثر بارز في مستوى أداء العاملين في المنظمات، بسبب فوائدها الاستراتيجية التي توفرها للمنظمات هذه الأيام، والتي تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والإهتمام والإنسانية، بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. وتأتي الدراسة الحالية مساهمة

من الباحثين لتحليل الروحانية في مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل. فماذا نقصد بالروحانية في مكان العمل؟ وما أهميتها، خصائصها وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى ذات الصلة؟ وما هي أبعادها وأهم سماتها؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من كونه محاولة لفهم وتحليل موضوع الروحانية في مكان العمل استجابةً مع دراسات علمية -الأجنبية على وجه الخصوص- أوصت بدراسة وبحث هذا الموضوع، و الذي لم يُلاقَ ما يستحق من اهتمام علمي في البيئة العربية -في حدود علم الباحثين- كما تأتي الدراسة الحالية لتقدم إضافة علمية، ومنظوراً علمياً متكاملاً ما يساعد على فهم أكثر للروحانية في مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف على: الروحانية في مكان العمل، أهميتها، منظوراتها، وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى ذات الصلة، والجهود المبذولة لدمج الروحانية في مكان العمل في المنظمات.

مصطلحات الدراسة:

إن عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات أمر مهم في البحث العلمي، وهي نقطة الارتكاز التي تُسهم في إجلاء الغموض والتداخل في الأفكار، إذ أن استخدام المفاهيم والمصطلحات في مختلف الدراسات تُعطي التوضيح للقارئ المختص وغير المختص بما تنطوي عليه هذه المفاهيم من مضامين. **الروحانية:** إذا استنتقنا اللغة، وجدنا أن كلمة أو مصطلح «الروحانية» مشتقة من كلمة «الروح» وهو ما به حياة النفس، يذكر ويؤنث، و«الروح» تعني النفس؛ و«الروحاني» ما فيه الروح، ونسبة إلى الروح. و«الروحانية» في الفلسفة تقابل المادية وتقوم على إثبات الروح وسموها على المادة، وتُفسر في ضوء ذلك الكون والمعرفة والسلوك (مجمع اللغة العربية، 2004، ص: 370-371).

ولفظ «الروحانية» تعني اصطلاحاً التجربة الإنسانية الذاتية العميقة التي تعطي حياتنا وعملنا فهماً أفضل وغرفاً أشمل ورؤية أعمق (نجم، والرفاعي، 2008، ص: 69).

مكان العمل:

بالتنبيه على قاموس أوكسفورد (Oxford Dictionaries) نجد أن مكان العمل يعني: المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة، أو المصنع، أو المكتب (see: <https://en.oxforddictionaries.com>).

ومضمون هذا التعريف لا يبتعد كثيراً -في رأي الباحث- عن المعنى الإصطلاحي العام للفظه مكان العمل والذي يعني اصطلاحاً: موقع العمل الذي يضم جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل، وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية، ويعتبر مكان العمل نظاماً عادلاً للعلاقات التعاونية أين يعامل فيه العاملون الذين يملكون وجهات نظر مختلفة على أنهم أحرار ومتساوون (الشنواني، 2004، ص: 205).

منهج الدراسة:

ارتكزت الدراسة الحالية على الأسلوب النوعي مستندا إلى المنهج الوصفي -التحليلي الاستنباطي- في دراسة موضوع الروحانية في مكان العمل، عبر عرض النتائج الأدبية التي جادت بها الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي؛ وفيما يأتي أبرز ما قدم في إطار الروحانية في مكان العمل.

بعض الجهود الفكرية السابقة:

دراسة (نجم والرفاعي، 2008) بعنوان: **الروحانية في العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان**: ركزت الدراسة على مفهوم الروحانية وتطبيقاتها في عالم الأعمال، وطبقت الدراسة على عينة من المديرين في (28) شركة في القطاعات الصناعية والخدمية، وفي شركات الأعمال والمؤسسات الحكومية، وكانت هناك استنتاجات حول الروحانية في الأعمال تتمثل في:

* تزايد الاهتمام بالروحانية على مستوى البحث والممارسة في الاقتصاد والأعمال من أجل تحقيق التوازن في حاجات العاملين المادية والمعنوية، ومن هذه الأخيرة الاهتمام بالروحانية.

* وجود عوامل أساسية أدت إلى الاهتمام بالروحانية في الأعمال منها: بيئة الأعمال المتغيرة، والتسريعات الكبيرة للعاملين، والفضائح الأخلاقية، وضعف ولاء والتزام العاملين بشركاتهم.

دراسة (Rastgar, et al., 2012) بعنوان: **الربط بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي**: هدفت الدراسة إختبار علاقة ارتباط وتأثير روحانية مكان العمل في سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (300) موظف يعمل في (47) فرعاً في إحدى شركات التأمين الإيرانية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك بين روحانية مكان العمل والأداء الوظيفي.

دراسة (الشامي، 2014) بعنوان: **روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية**: هدفت الدراسة إلى تحليل مستوى التوافق والتداخل بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال المتغير الوسيط جاذبية الهوية التنظيمية. طبقت الدراسة على عينة مكونة من (320) فرداً من منتسبي العتبة الحسينية في العراق. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي،

وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سببية ما بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، بحيث أن أي تحسين في روحانية مكان العمل سينعكس على مستوى إدراك الفرد لجاذبية الهوية التنظيمية وهو ما يحفز الأفراد للانغماس في الأعمال التطوعية. دراسة (خضير، 2016) بعنوان: الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور المتغير التفاعلي الروحانية في مكان العمل للعلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (200) عامل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة في المنظمات بشكل عام وفي شركة الحفر العراقية بشكل خاص. كما أظهرت النتائج وجود علاقات تأثير مباشرة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، فضلاً عن الدور التفاعلي للروحانية في مكان العمل.

ثانياً: ماهية الروحانية في مكان العمل

إن الفهم الذي يمكن استخلاصه من المعاني لمفهوم «الروحانية» بشكله العام أنه مفهوم يرتبط بالحال الإنسانية، فكما هو معروف؛ أن الإنسان مكون من جسد وعقل وعواطف وروح، والكثير من الأشياء غير المرتبطة بالجوانب المنطقية والعقلية مثل: المشاعر والعواطف، وهي أمور تصنف تحت فئة الروحانية أو الجوانب النفسية للإنسان (الشامي، 2014، ص: 49). وهو ما يشير إليه عالم النفس الأمريكي ماسلو (Maslow, 1970) إذ يذكر أن تصميم فطرة الإنسان أو الطبيعة الروحية يبدو أنها ليست في تشرحه أو نفسيته فقط، ولكن كذلك في أغلب احتياجاته الأساسية، الرغبات القوية، القدرة النفسية، هذه الطبيعة الروحية عادة ليست واضحة وسهلة الرؤية بل هي بدلا عن ذلك مختلفة (Howard, 2002, pp:230-242).

وقد أشار القرآن الكريم في آية من آياته المباركات إلى طبيعة الروح كما جاء في الوحي المبارك في سورة الإسراء: «وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا» (سورة الإسراء، الآية 85)؛ موضحاً أن طبيعتها تختلف عن طبيعة عالم المحسوسات الذي يمكن للحواس الخمس تحسسه والتعرف عليه، أما الروح فيمكن التحسس بها وإدراكها من خلال آثارها.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب التفريق والتمييز بين مفهوم الروحانية ومفهوم الدين على وجه الخصوص، حيث أن الدين هو نظام معتقد منظم، في حين أن الروحانية في مكان العمل هي إيجاد المعنى والقيمة من العمل. أي أن الروحانية في مكان العمل هي جزء من بيئة العمل التي تعزز الإرتياح والمعنى من

العمل، عكس الدين الذي يعبر أكثر عن المعتقدات الدينية الراسخة (Dennis & Ashmos, 2005, P:809).

1. مفهوم روحانية مكان العمل:

تصدت العديد من الدراسات - خاصة الأجنبية- لإيجاد توسع في مفهوم الروحانية في مكان العمل من خلال إعطائها تعريفات نذكر منها:
يعرفها (Ahmadi, et.al., 2014) بأنها أداة فعالة في تعزيز وتطوير سلوك العاملين في المنظمة (Ahmadi, et.al., 2014, p:262).

بينما يرى (Smith & Rayment, 2007) بأنها حالة أو خبرة يمكن أن توفر للأفراد تقديم مشاعر التفاهم والدعم، والسعي في تحقي الكمال الداخلي والترابط، الذي يمكن أن يكون مع أنفسهم أو مع الآخرين، أو الطبيعة أو الكون، أو الرب، أو غيرها من القوى الخارجية الأخرى (Smith & Rayment, 2007, p:220).

و يعرفها (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) بأنها تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي في المنظمة عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة، ويؤكد (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p:13) بأن الروحانية في مكان العمل هي إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز تجربة العاملين في المنظمة من خلال عملهم، ومعرفة احساسهم بأن لهم علاقة بالآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح.
ويرى (Burack, 1999, p:282) أن مفهوم الروحانية في مكان العمل يتكون من ثلاثة مفاهيم: هي التطوير، والنمو الروحي والعقلي، وحل المشكلات بين الأشخاص، والتركيز على أدوات التطوير والتعليم المهمة للشخص.

على ما تقدم من تعريفات؛ يمكن النظر إلى الروحانية في مكان العمل من منظور الأعمال كمفهوم يهتم بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق غرض أعلى وأعمق، وتطلع لخدمة الآخرين للحصول على أداء أعلى.

2. خصائص (سمات) روحانية مكان العمل:

مما سبق عرضه لمفهوم وتعريف روحانية مكان العمل يمكن التوصل إلى مجموعة من السمات والخصائص التي يتسم بها هذا المفهوم كما يلي: (Wong, 2003, p:237)

- ❖ تجسيد قيم النزاهة، والصداقة، والحب، والعطف، والإحترام،
- ❖ الروحانية مع الإله أساس في إتخاذ القرارات الأخلاقية والمعنوية؛
- ❖ أصالة التركيز، والحكمة، والابتكار، والتحول،

- ❖ التعريف عن أنفسنا كقيمة جوهرية تتعدى المواقع والأماكن،
 - ❖ القيام بأي عمل، والخدمة، والسلوك القيادي،
 - ❖ التأكيد على المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع والبيئة؛
- كما بين (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p:21) أن السمات الروحانية التي ينبغي أن يتمتع بها الفرد في مكان العمل هي:
- ❖ النظرة الواسعة النطاق؛
 - ❖ القصد في العيش باستقامة و الرغبة في الحقيقة؛
 - ❖ الثقة بأن حياة المرء الذاتية لها هدف؛
 - ❖ وجود شعور قوي بالمجتمع؛
 - ❖ الرغبة في إحداث التغيير، المعنى والغرض؛
3. علاقة الروحانية في مكان العمل ببعض المفاهيم ذات الصلة:

بعد التطرق لمفهوم الروحانية في مكان العمل، لابد من التطرق إلى علاقة المفهوم المشار إليه مع عدة مفاهيم وهي: الذكاء الروحي، رأس المال الروحي، والقيادة الروحية؛ إذ قد يتصور الإنسان غير المتخصص أنها مفاهيم متشابهة ويمكن التعبير عن أي منها بالأخرى، ولكن الباحثين المتخصصين درسوا هذه المفاهيم وتعمقوا فيها حتى تبين أن لكل منها حدود خاصة بها تميزها عن المفاهيم الأخرى. وسوف نتطرق لكل منها بشكل يحدد معناها ويسلط الضوء عليها ثم سنحاول بيان العلاقة بين مفهوم الروحانية في مكان العمل وبين هذه المفاهيم.

أ - الذكاء الروحي:

يعرفه (King & DeCicco, 2009) بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تساهم في الوعي والتكامل والتطبيق التكيفي للجوانب غير المادية، مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الوجودي العميق، وتعزيز المعنى، والاعتراف الذاتي (King & DeCicco, 2009, p:70).

ويعرفه (Amram & Alto, 2007) بأنه مجموعة من القدرات التي يستخدمها الفرد لتجسيد القيم والصفات الروحية بطرق تؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق الرفاهية (Amram, & Alto, 2007, p:2).

ويشير (Zohar & Marshal, 2004) إلى أن الذكاء الروحي هو الذكاء الذي نستطيع أن نصل من خلاله إلى المعاني العميقة للذات والقيم والمشاعر العليا والسامية (Zohar & Marshall, 2004, p:17).

كما يعرف (Tony Buzan, 2001) الذكاء الروحي بأنه طاقة حياة الفرد والجانب غير الجسدي وغير المادي مثل المشاعر والشخصية، وهو أيضا يتضمن الطاقة الحيوية مثل الطاقة والحماس والشجاعة والإصرار، ويتعمق بكيفية اكتساب هذه الصفات وانمائها، وتنمية الهوية الأخلاقية والعاطفية (بوزان، 2007، ص: 12).

وعليه؛ فإن الذكاء الروحي يشير إلى مجموعة السمات الفطرية والقيم الأخلاقية السامية التي تساهم في النمو بالتفكير، والقدرة على إدارة الذات بروحانية، والتحلي بسلوك الفضيلة في التعامل مع الغير.

ب- رأس المال الروحي:

يعرف (Earnest, Chamian & Saat, 2015) رأس المال الروحي بأنه قيم غير ملموسة تخلق الثروة التي تشمل الثقة والإيمان والالتزام والعزيمة والانفعال لدى الأفراد (Earnest, et.al., 2017, p:20).

بينما يرى (Palmer & Wong, 2013) رأس المال الروحي على أنه الشكل المستقل للقيمة والذي يعتمد على ضرورة تطوير القيمة الروحية اللانهائية لكل أنسان (Palmer & Wong, 2013, p:25).

كما يعرفه (Zohar & Marshall, 2004) بأنه كمية من المعرفة الروحية والخبرات المتاحة للفرد أو الثقافة، مشيرا إلى المعنى والقيم والمقاصد الأساسية (Zohar & Marshall, 2004, p:23). في حين يعرفه (Middlebrook & Nojhiy, 2007) بأنه تأثيرات الممارسات والمعتقدات وشبكات العمل الدينية و الروحية التي تنعكس على الأفراد و المجتمعات (Middlebrooks, & Noghiu, 2010, p:2).

وعليه؛ فإن رأس المال الروحي يشير إلى مجموع القدرات الفردية أو الجماعية التي تتولد من خلال القيم الروحية والتي تعزز من إلتزام الأفراد أو التميز والتفوق والتواصل مع الآخرين.

أ- القيادة الروحية:

يعرفها (Noghiu & Middlebrooks, 2010) بأنها القيادة القائمة على الروحية التي تؤثر في الموظفين من خلال تمكينهم بالإلتزام بالقيم الروحية في عملهم اليومي (Anthony, & Alain, 2010, p:68).

كما يعرف (Ngunjiri, 2010) القيادة الروحية على أنها ظاهرة يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف القيادة يجسد القيم الروحية مثل النزاهة، والصدق، والتواضع، والموثوقية، ويتجلى ذلك خلال السلوك الاخلاقي الذي يسلكه القائد (Ngunjiri, 2010, p:46).

ويرى (Fry & Cohen, 2009) بأنها محاولة لأشراك القائد-التابع لتحقيق الرفاهية الروحية (Frisdiantara & Sahertian, 2012, p.285). في حين يعرف (Fry, 2003) القيادة الروحية بأنها القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات بحيث يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية (Fry, 2003, P:699). وعليه؛ فإن القيادة الروحية تشير إلى تجسيد القيم الروحية التي يتحلّى بها القائد في تعامله الأخلاقي مع الأفراد كالإيمان وحب الإيثار وتكوين الرؤية المستقبلية. على ما تقدم؛ يتضح أن هناك علاقة بين روحانية مكان العمل وبين كل من الذكاء الروحي، ورأس المال الروحي والقيادة الروحية؛ وفي هذا الصدد يشير (الشامي، 2014) إلى أن رأس المال الروحي الذي ساهم في تكوين روحانية مكان العمل لموقع ما، هو موجود بذاته فرض نفسه لقيّمته العالية، ويبدو أن مستوى الذكاء الروحي الذي يتمتع به العاملون وإخلافه فيما بينهم سوف يقل أو يزيد في مستوى الإستثمار من رأس المال الروحي لكل منهم؛ أما القيادة الروحية فيكون لها دور في تعزيز ذلك الفهم ومن ثم الإستثمار الأمثل لرأس المال العاملين في المنظمة، من خلال رفع مستوى ذكائهم الروحي؛ إذا فالنقطة المهمة هي في رفع مستوى فهم وإستثمار رأس المال الروحي المتوفر في المنظمة لتعزيز روحانية مكان العمل لدى أعضائها من خلال رفع مستوى الذكاء الروحي من لدن القيادة الروحية (الشامي، 2014، ص:57).

ثالثاً: أهمية روحانية مكان العمل

لاشك أن الاهتمام بدراسة الروحانية في مكان العمل والعوامل المؤثرة فيها والمتأثرة بها ليس وليد فراغ، بل هو ناتج عن أهمية هذا البعد الروحي وتأثيره في العديد من الجوانب التي تؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وإدارة الوقت بشكل فعال، وتحسين العلاقات التنظيمية، وتنمية الإبداع والابتكار، وتعزيز بقاء المنظمة وقدرتها على المنافسة وحمايتها من الأخطار. وفي هذا السياق يؤكد (Svojenova, 2005) أن العديد من الباحثين وجدوا في مفهوم روحانية مكان العمل خيار جوهري جديد، يعزز من رغبة الأفراد ونشاطهم في العمل، ويتضمن إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة ومصيرها (Svejenova, 2005, p:948). ويشير (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) إلى أهمية الفلسفة الروحانية في مكان العمل، كونها تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p:13)، وهو ما يسهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمات.

- كما أكد (الشامي، 2014) أن العديد من البحوث تشجع الروحانية في مكان العمل، إذ يمكن أن تقود الروحانية في مكان العمل إلى منافع متعددة ومتنوعة منها: (الشامي، 2014، ص: 49-50)
- ❖ خلق حالة من حالات الكمال النسبي للفرد العامل من خلال توسيع حدود وعيه أو شعوره بما وراء المستوى الطبيعي أو المعتاد، والتي تولد السعادة والشعور بالرضى مما تدفعه وتحفزه على الإبداع والإبتكار ويساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للمنظمة؛
 - ❖ تعزيز النمو العقلي والذهني للفرد العامل والذي يساهم في تعزيز قابلية الفرد على حل المشكلات ومواجهة التحديات، مما يساعده على تقديم الأفكار المبدعة و الحلول المستمرة والتي تعزز الأداء المنظمي للمنظمات؛
 - ❖ حث العاملين على تحقيق حاجاتهم الأساسية التي أشار لها ماسلو مثل: حاجة الإنجاز وحاجة الإنتماء، وهذا بالنتيجة سوف يساعد بتعزيز أداء المنظمة ونجاحها؛
 - ❖ زيادة حرص العاملين في المنظمة على سمعة ومكان منظماتهم وتحقيق النجاح لها التي تتعامل بمبدأ روحانية مكان العمل والتي زرعت مبادئ النمو والرفي لديه وارتقت بسلوكه الشخصي ليكون بمستوى يليق بمكان عمله؛
- في حين يرى (Pawar, 2008) أهمية الروحانية في مكان العمل بإعتبارها مصدر مهم للميزة التنافسية للمؤسسات هذه الأيام، فقد أدت إلى نتائج أفضل للمنظمات بسبب الفوائد الاستراتيجية التي توفرها لوحدات الأعمال (Pawar, 2008, p:544).
- كما بين (Lips-Wiersma & Mills, 2002) أن الروحانية في مكان العمل تساهم في:
- (Lips-Wiersma & Mills, 2002, p:183)
- ❖ تحسين السلوك الاخلاقي في العمل؛
 - ❖ زيادة تمكين العاملين؛
 - ❖ تعزيز تماسك رؤية المنظمة و فرصها؛
 - ❖ تشجيع العمل الجماعي؛
- أما (Brown, 2003) فقد أشار إلى أن الروحانية في مكان العمل تساهم في تحقيق الآتي:
- (Brown, 2003, p:395)
- ❖ بناء مناخ تنظيمي يتصف بعلاقات صداقة طيبة؛
 - ❖ دفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات التنظيمية؛
 - ❖ تجنب العاملين حالات الصراع الشخصي؛
 - ❖ تعزيز دعم العاملين و التزامهم لأوامر مشرفيهم؛

من ذلك يتأكد للباحث أهمية روحانية مكان العمل في المنظمات، حيث أن الأخذ بمبدأ روحانية مكان العمل يعد وسيلة لتحقيق أهداف المنظمات مع السعي لتحقيق أهداف العاملين، والأهم من ذلك أن تأطير الأعمال بالقيم والصفات الراقية التي يوفرها مبدأ الروحانية في مكان العمل سيؤدي إلى تعزيز الأداء الكلي للمنظمة و بالتالي نجاحها واستمرارها.

رابعاً: أبعاد روحانية مكان العمل

على الرغم من تزايد الاهتمام بالروحانية في مكان العمل، إلا أن مراجعة الأدبيات في هذا المجال كشفت قلة الاتفاق حول أبعاد هذا المفهوم، ويمكن تلخيص أبعاد الروحانية في مكان العمل على النحو التالي: (الشامي، 2014، ص: 61-66)

1. العمل الهادف:

يعد العمل الهادف أهم الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل الذي يتضمن إمتلاك إحساس عميق بمعنى وغرض الفرد، حيث أن هذا البعد لروحانية مكان العمل يتمثل بكيفية تفاعل العاملين مع عملهم اليومي على مستوى الفرد.

ويرى (Milleman, et al., 1999) أن التعبير عن الروحانية في مكان العمل يتضمن مجموعة من الافتراضات أحدها يشير بأن كل شخص له دوافعه وحقائقه الخاصة به، وفي ذات الوقت يرغب بالإنضمام للأنشطة التي تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين.

كما أشار (Etzion, 1997) إلى أن علماء النفس الإجتماعي قد ناقشوا ولمدة زمنية طويلة مفهوم العمل الهادف وأشاروا إلى أن العمل الهادف أو العمل ذي الغرض هو ذلك العمل الذي يكون ما وراء الجوانب المادية للعمل.

و بين (Ashmos & Dohcon, 2000) أن العمل الهادف لم يأتي بشكل اعتباطي بل هو نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري والتي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم ووجود غرض هادف في الجهود التي يقدمونها.

وعليه، فإن تحقيق الغرض الهادف والمعنى بالعمل ليس بالفكرة الجديدة، فحسب وجهة نظر مفهوم روحانية مكان العمل؛ فإن العمل لا يعني أن العامل يستفيد مما يحصل عليه من مزايا فقط، أو أن العمل يكون فيه نوع من التحدي فقط، ولكن العمل يتضمن أيضاً أشياء أخرى مثل البحث عن وجود المعنى والغرض الحقيقي من عمل الفرد التي تتضمن التعبير عن حاجات العمل الداخلية الباطنية والروحانية عن طريق العمل الهادف والمساهمة مع الآخرين.

1. الإحساس بالجماعة:

يتضمن هذا البعد امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الآخرين التي يصرح عنها بالإحساس بالجماعة، ويمثل الإحساس بالجماعة وجود حالة من التشارك و التبادل والإلتزام التي تربط الأفراد بعضهم ببعض.

وفي هذا السياق يركز (Pfeffer,2003) على أن البعد المهم الذي يعطي للأفراد قيمة للعمل يتمثل بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءا من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإن الفرد يجب أن يندمج ماديا وعاطفيا مع جزء كبير متمثلا بالمجموعة من أجل أن يحقق الاستفادة من المجموعة.

وقد لاحظ (Neal & Benneth,2000) أن هذا المستوى من الروحانية يتضمن الاتصالات والعلاقات العقلية والعاطفية وروح العمل الجماعي ما بين العاملين في الفرق أو المجموعات أو الأقسام داخل المنظمة.

ويشير (Duchan & Plowman,2005) إلى أن الباحثين الذين قدموا مفهوم الإنغراز الوظيفي وجدوا أن الإحساس بالجماعة هو أحد العوامل المهمة على إنخفاض رغبة الفرد في مغادرة مكان العمل والانتقال إلى مكان عمل آخر؛ ويعود السبب في ذلك إلى أن ترك العمل أو ترك المنظمة من الفرد الذي لديه روابط إجتماعية يمثل تضحية بموارد إجتماعية قد لا يمكن تعويضها في مكان آخر.

وعليه؛ فإن جوهر الجماعة في العمل يتمثل بأنه يتضمن إحساسا عميقا بالاتصال والإرتباط بين أفراد المنظمة، ويتضمن الدعم وحرية التعبير والإعتراض المتبادل، أي أن جوهر الجماعة في العمل يظهر القيم الثقافية التنظيمية العميقة والتي تركز على الإحساس الجماعي بين العاملين والتي تفيد بأن الكل هم جزء من العائلة التنظيمية الكبيرة إذ أن العاملين يعتنون بزبائن الشركة و أن عوائل العاملين أو أسرهم هم جزء مهم من المنظمة.

3. الملائمة بين قيم الفرد و قيم المنظمة:

يتمثل هذا البعد في شعور الأفراد بإحساس قوي في الترافف والملاءمة ما بين القيم الشخصية ورسالة المنظمة.

ويرى (Mitroff & Denton,1999) أن هذا البعد لروحانية مكان العمل يضم تفاعل العاملين مع الغرض الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه. إن الترافف أو الملاءمة مع القيم التنظيمية يرتبط مع مقدمة منطقية تشير بأن غرض الفرد هو أكبر من ذاته، بحيث يجب أن يكون مساهما للآخرين و المجتمع.

وفي هذا السياق يشير (Ashmos & Duchon, 2000) إلى أن حالة الملاءمة ما بين الفرد والمنظمة هي أحد المواضيع التي جلبت إهتمام الباحثين و الممارسين على حد سواء في السنوات الماضية، وتعرف حالة الملاءمة ما بين الفرد والمنظمة على أنها المطابقة والانسجام بين الفرد والمنظمة. والملاءمة تعني كذلك بأن العاملين يعتقدون بأن مدارئهم وزملائهم الآخرين في منظماتهم لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميرا واعيا ويهتمون برفاهيتهم ورفاهية المجتمع .

و بين (Mlphurs, 1996) بأن كلاً من العامل والمنظمة لا يمتلكان جوانب مشتركة لتحقيق نفس القيم على الرغم من أن المنظمات تشعر بشكل واضح بوجود العديد من المشكلات وتبقى في حالة قاصرة عن الكمال إلا إذا كان هناك ملاءمة مع مفهوم القيم التنظيمية؛

وعليه؛ فإن العيش عن طريق الحقائق الروحانية للفرد يتضمن العمل في المنظمة بمصادقية وإخلاص، بحيث ينعكس ذلك على تقديم ما هو مفيد وينفع الآخرين بعيدا عن تحقيق المكاسب الذاتية. حيث أن الملاءمة مع القيم التنظيمية يتضمن بأن يرغب الأفراد في العمل بالمنظمة التي لديها أهداف، وتبحث عن إمتلاك إحساس عال من الأخلاق والإستقامة لتحقيق الرفاهية للعاملين الزبائن والمجتمع.

خامساً: الاستنتاجات والتوصيات

1. الاستنتاجات:

عرض الدراسة الحالية محاولة منهجية لتحليل الفكر الفلسفي للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى نتائج الأدب الإداري عبر الجهود الفكرية السابقة وطروحات الباحثين المتواضعة، والانخراط بالتقييم لإمكانية اعتماد الروحانية في مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات، وبناءً على هذا فقد جرى التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن إدراجها وفق الآتي:

- * تعتبر الروحانية في مكان العمل إن الروحانية ليست أمراً جديداً في الإدارة التي تشهد منذ فترة طويلة تطورات كثيرة بعضها يتسم بالعمق والاتساع ليغير في المفاهيم ويدخل مفاهيم جديدة تساهم في كفاءة وفاعلية الأعمال، وبعضها الآخر لا يزيد عن كونه بدعة أو موضحة لا يلبث الحديث عنها بعد فترة وجيزة أن يخبو ويتلاشى.
- * يمكن للروحانية في مكان العمل أن تؤثر في توجه العاملين نحو السلوكيات التنظيمية الإيجابية بما يخدم أهداف منظمات الأعمال على المستويات كافة.
- * تعمل الروحانية في مكان العمل على تعزيز رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، وهو ما يساهم في دمج أنفسهم مع هوية المنظمة.

- * تعد الروحانية في مكان العمل من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات هذه الأيام، بسبب فوائدها الاستراتيجية التي توفرها لوحدات الأعمال والتي تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.
- * تعد الروحانية في مكان العمل نموج جديد لبناء القدرات التنظيمية وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

2. التوصيات والمقترحات:

- * ضرورة اهتمام الإدارات العليا في المنظمات بتوسيع المعرفة النظرية لمفهوم الروحانية في مكان العمل نظراً لفوائدها الاستراتيجية، حيث أنها تؤدي إلى الإيثار، الإخلاص، إدارة ذاتية للحياة الوظيفية، تقليل صراع الدور والإحباط.
- * دعوة منظمات الأعمال إلى توظيف مفهوم روحانية مكان العمل بما يساهم في تحسين تصورات العاملين فيها عن دور العوامل الروحية والأخلاقية في أداء منظماتهم.
- * فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات حول مفهوم روحانية مكان العمل خاصة الدراسات التطبيقية.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- سورة الإسراء. الآية 85.
- توني، بوزان. (2007). قوة الذكاء الروحي. (ط3). الرياض: مكتبة جرير.
- صلاح، الشنواني. (2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. (ط1). الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- عباس، الشامي. (2014). "روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطن بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية: دراسة تحليلية". أطروحة دكتوراه منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة كربلاء: العراق.
- مجمع اللغة العربية. (2004). المعجم الوسيط. (ط4). القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- نجم، نجم عبود وغالب، عوض الرفاعي. (2008). "الروحية في العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجلد 4(1). 64-88.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R., (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Science Direct, Vo.114.

- Amram, Y. & Alto, P., (2007). The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory, 115th Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, August, 17-20.
- Anthony, M., & Alain, N., (2010). Leadership and Spiritual Capital: Exploring the Link between Individual Service Disposition and Organizational Value, International Journal of Leadership Studies, V(16)1, pp.67-85.
- Anthony, M. & Alain, N., (2010). Leadership and Spiritual Capital: Exploring the Link between Individual Service Disposition and Organizational Value, International Journal of Leadership Studies, V(6)1, pp.67-85.
- Badrinarayan Shankar Pawar, (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications, Leadership & Organization Development Journal, V(29)6, pp.544-567
- Brown, R. B., (2003). Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. Organization, V(10)2, pp.393-400.
- Burack, E.H., (1999). Spirituality in the workplace. Journal of Organizational Change Management, V(12)4, p 280-292.
- Danah, Zohar & Ian, Marshall, I.N., (2004). Spiritual capital: Wealth we can live by, San Francisco, Berrett-Koehler Publisher.
- David B. King & Teresa L. DeCicco, T.L., (2009). A viable model and self-report measure, International Journal of Transpersonal Studies, V(28)1, pp.68-85.
- Dennis Duchon, Donde Ashmos Plowman., (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, Leadership Quarterly, Vol.16, Issue 5.
- Dewi, F. Earnest, Nur, F. Chamian, Maisarah, M. Saat., (2017). Assessing The Relationship Between Human Capital And Spiritual Capital On Audit Firm's Performance, Jurnal Kemanusiaan, V(13)2, pp.18-28.
- Frisdiartara, C. & Sahertian, P., (2012). The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization, international Journal of Humanities and Social Science, V(2)15, pp.284-290
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., (2003). The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance, M.E. Sharpe, NY.
- Howard, S., (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace, Journal of Managerial Psychology, V(17)3, pp.230-242.
- Jonathan A. Smith, John J. Rayment, (2007). The Global SMP Fitness Framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace, Management Decision, V(45)2, pp.217-234
- Lips-Wiersma, M. & Mills, C., (2002). Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace. Journal of Managerial Psychology, V(17)3, pp.183-202.
- Louis, W. Fry., (2003). Toward a theory of spiritual leadership, The Leadership Quarterly, V(14)6, pp.693-727.
- Ngunjiri, F. W., (2010). Women's Spiritual Leadership in Africa: Tempered Radicals and Critical Servant Leaders. Albany: State University of New York Press.
- Palmer, D. A., & Wong, M., (2013). Clarifying the Concept of Spiritual Capital, Bantam Doubleday Dell Publishing Group, New York.
- Paul T. P. Wong., (2003). An opponent-process model of servant leadership and a typology of leadership styles, Human management, V(6)2, pp.55-60.

- Plowman, D.A.,(2005).Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, Leadership Quarterly, V(16)5, pp.807-833.
- Silviya Svejenova.,(2005). The Path with the Heart: Creating the Authentic Career. Journal of Management Studies, V(42)5, pp.947-974.
- Somayeh, A., Yaghoob, N, Rasoul, B.,(2014).The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior, Procedia-Social and Behavioral Sciences, V(114), pp.262-264.
- workplace, Oxford Dictionaries, Retrieved 25-12-2017
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/workplace>