

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدى - أم البوachi
مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البوachi
د. يوسفى كمال، جامعة المسيلة، الجزائر
أم البوachi في: 2019/06/26

شهادة نشر

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

تحت عنوان :
الروحانية في مكان العمل دراسة مفاهيمية.
تم نشره في مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البوachi، 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

دبور بعاصم سامية



ر ت م د : 1112
ر ت م د إ : 2414-2588
رقم الإيداع القانوني: 2014-136



مجلة العلوم الإنسانية

لجامعة أم البوachi

مجلة العلوم الإنسانية



Revue des sciences humaines

Université Oum El Bouaghi

مجلة دولية دورية علمية سداسية محكمة
متعددة التخصصات

Revue Scientifique Semestrielle
à comité de lecture

تصدر عن
جامعة العربي بن مهيدى - أم البوachi - الجزائر

العدد N°10 Revue des Sciences Humaines

العدد العاشر
ديسمبر 2018م - 1439هـ

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

N°10
Décembre 2018

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

مجلة

العلوم الإنسانية

لجامعة أم البوادي

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



مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البوادي

مجلة دولية دورية علمية محكمة متعددة التخصصات

تصدر عن جامعة العربي بن مهيدى - أم البوادي

مدير المجلة

أ.د. فريدة حوبار

مدير جامعة العربي بن مهيدى - أم البوادي

مدير النشر

أ. د. عبد القادر نويري

رئيس التحرير

د. سامية ابريم

نائب رئيس التحرير

أ. د. زبير عياش

العدد العاشر

ديسمبر 2018م - 1440هـ

التعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البوachi هي مجلة علمية دولية محكمة، تصدر كل ستة أشهر عن جامعة العربي بن مهيدى، أم البوachi، الجزائر وتحمل الترقيم الدولي: ISSN 1112- 9255، والترقيم الالكتروني: E-ISSN 2588-2414، ورقم الإيداع القانوني: 136-2014.

تهدف المجلة إلى نشر البحث 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 تتتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دوليا وقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والفرنسية وإنجليزية 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 خارج الجزائر:

- أ.د. هاني عبيات، جامعة اليرموك، المملكة الأردنية الهاشمية.
أ.د. محمد مراح، جامعة قطر، قطر.
أ.د. معاذ يوسف الذنيبات، 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 كوش، جامعة تركيا، تركيا.
د. رحيمة عيساني، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا، الإمارات العربية المتحدة.
د. سليمان عبد الواحد يوسف، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية.
د. بان حميد الزاوي، جامعة بغداد، العراق.
د. فداء المصري، الجامعة البهائية، لبنان.
د. بشري الزويوني، 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 لبيب، جامعة قابس، الجمهورية التونسية.
ناصر يوسف، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.
د. عمر أوكل، جامعة مسكن، سلطنة عمان.
د. أشرف صالح محمد، جامعة ابن رشد، هولندا.
د. طارق صدروي، جامعة منستير، جمهورية تونس.
د. قاسم النعيمي، جامعة دمشق + الأكاديمية السورية الملكية للاقتصاد والتكنولوجيا، سوريا.
د. سمرة حيدا، جامعة محمد الأول، المملكة المغربية.
د. ناجي رحصانية، جامعة ليل، فرنسا.
د. مؤمن عمر محمد الدبارين، 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 أبوبيكر هنديه، جامعة الغرب، الإمارات العربية المتحدة.
د. بن لحسن بدران، جامعة محمد بن خليفة، قطر.
د. عبد العالي السراج، مركز المولى إسماعيل للدراسات والأبحاث في اللغة والأدب والفنون مكتناس، المملكة المغربية.
د. حسين المدهون عبد الكريم سعيد، جامعة فلسطين - عزة - فلسطين.
د. عبد المحسن القحطاني، جامعة الكويت، الكويت.
د. سلالى يحيضي، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.
د. عبدالله دكتورة وسام، جامعة بغداد، العراق.
د. للا عائشة عدنان، جامعة فاس، المغرب.

من داخل الجزائر:

- أ. د. كمال بوناح، جامعة أم البوقي، الجزائر.
أ. د. شافو رضوان، جامعة الوادي، الجزائر.
أ. د. آمنة ياسين، جامعة وهارن - 2، الجزائر.
أ. د. حدة يوسفى، جامعة باتنة - 1، الجزائر.
أ. د. عبيدة صبطي، جامعة بسكرة، الجزائر.
أ. د. أحمد دريش ، جامعة البليدة - 2، الجزائر.
د. صابر كنوز، جامعة أم البوقي، الجزائر.
د. وليد بخوش، جامعة أم البوقي، الجزائر.
د. كمال دريد، جامعة أم البوقي، الجزائر.
د. خلف الله بن علي، المركز الجامعي تسمسيلت، الجزائر.
د . هناء شريفى، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
د. فتيحة بلحسلة، المدرسة العليا للأستاذة، 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. بنيل زياني، جامعة الطارف،الجزائر.
د. يوسف حديد،جامعة جيجل،الجزائر.
د. ابراهيم يامه،جامعة أدرار،الجزائر.
د. سامية بن رمضان،جامعة خنشلة،الجزائر.
د. جمال حواوسة،جامعة قالة،الجزائر
د. سلاف مشري،جامعة الوادي،الجزائر.
د. عطاء الله قشار،جامعة الجلفة،الجزائر.
د. سمية مراد. المدرسة العليا للأستاذة، قسنطينة.
د . رضوان بلخيري، جامعة تبسة،الجزائر.
د . عبد الغاني بوزيان، جامعة تبسة،الجزائر.
د . جمال بلبكاي، المدرسة العليا للأستاذة ، سكيكدة،الجزائر.
د . وردة معلم، جامعة قالة،الجزائر.
أ. لطفي قبالي، جامعة أم البوقي،الجزائر.

الهيئة العلمية:

من داخل الجزائر :

- أ.د. أحمد بوراس (جامعة أم البوachi).
- أ.د. أمبارك بو عشة (جامعة قسنطينة2)
- أ.د. عبد العزيز شرابي (جامعة قسنطينة2).
- أ. د. زين الدين مصمودي(جامعة أم البوachi).
- أ.د. كمال بنواح (جامعة أم البوachi).
- أ.د. نبيل بو زيد (جامعة أم البوachi).
- أ.د. صالح بنوار (جامعة أم البوachi).
- أ.د. أحمد زين الدين بو عامر(جامعة أم البوachi).
- أ.د. نصر الدين جابر(جامعة بسكرة).
- أ.د. بشير معمرية(جامعة سطيف2).
- أ.د. فوضيل دليو(جامعة قسنطينة1).
- أ.د. ميلود سفاري (جامعة سطيف2)
- أ.د. اسماعيل قبرة (جامعة سكيدة).
- أ.د. مراد بو بطنة (جامعة أم البوachi).
- أ.د. فريدة زريقين (جامعة قالمة).
- أ.د. صالح بو شمال (جامعة أم البوachi).
- أ.د. عبد العزيز يومرة (جامعة قالمة).
- أ.د. يوسف وغليسى (جامعة قسنطينة2).
- أ.د. محمد الصغير بعلبى (جامعة عنابة).
- أ.د. مختار بو عبد الله (جامعة أم البوachi).
- أ.د . عبد الرزاق أبو بندير (جامعة أم البوachi) .
- أ.د. مراد بدران (جامعة تلمسان).
- أ.د. الطاهر زواوي (جامعة خنشلة) .
- أ. د. شادية رحاب (جامعة باتنة).
- أ.د . عبد الرحمن تيرماسين (جامعة بسكرة).
- أ.د. بوبية مجاني (جامعة قسنطينة2).
- أ.د. محمد الهادي لعروق (جامعة قسنطينة1).
- أ.د. محمد الصالح زرواله (المدرسة المتعددة التقنيات للهندسة المعمارية والتمهير EPAU).
- أ.د. عبد الوهاب شمام (المركز الجامعي ميلة).
- أ.د. صحراوي خلوطي (المركز الجامعي التنامة).
- أ.د. عبد النور ناهي (جامعة عنابة).
- أ.د. محمود جمام (جامعة أم البوachi).
- أ.د. فريدة مزياني (جامعة باتنة).
- أ.د. دحو فغورو (جامعة وهران).
- أ.د. رابح مراجي (جامعة قالمة).
- أ.د. خميسى ساعد (جامعة أم البوachi).
- أ.د. زبیر عیاش (جامعة أم البوachi).
- أ.د . جهاد الغرام (جامعة المدية).
- أ.د . أمة ياسين (جامعة وهران2).
- د. سامية ابريمع(جامعة أم البوachi).
- د . ابراهيم ملاري (جامعة أم البوachi).
- د. جازية صاوش شهبا(جامعة سطيف).
- د. دليلة مباركي (جامعة باتنة).
- د. بحري دلال (جامعة باتنة).
- د. زين بو نس (جامعة الوادي).
- د. وليد بخوش (جامعة أم البوachi).

- د. ابراهيم بعزيز (جامعة الجزائر3).
- د. يوسف قاسمي (جامعة قالمة).
- د. مراد كموش (جامعة تيبازة).
- د. طارق طراد (جامعة خنشلة).
- د . ليندة ضيف (جامعة أم البوachi).
- د . عبد العزيز طوال (جامعة الجلفة).
- د . جمال منصر (جامعة قالة).

من خارج الجزائر:

- أ.د. عبد السنمار عاتي (جامعة المنار -تونس).
- أ.د. الازهر الماجري (جامعة المنوبة - تونس).
- أ. د/ حسن صحيب (جامعة القاضي عياض - المغرب).
- أ.د. محمد أحد عبد العزيز القضاة (الجامعة الأردنية،الأردن).
- أ.د . إبراهيم الكوفحي (الجامعة الأردنية،الأردن).
- أ.د . رامز الطنبور(جامعة الجنان -لبنان).
- أ.د. أبيب عقل (جامعة دمشق - سوريا)
- أ.د . صالح نمير راهي (جامعة واسط-العراق).
- أ.د. محمد حسين على جودة 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 الفخراني (جامعة طنطا - مصر).
- أ.د . جمال الدهشان (جامعة المنوفية- مصر).
- أ.د. أحمد رحmani(الإمارات العربية المتحدة).
- أ.د. عبد الكريم عرفى (السعودية).
- أ.د. عاصم شحادة على (جامعة الملك عبد العزيز - السعودية).
- د. بو نس إبراهيم جفر (جامعة القدس المفتوحة- فلسطين).
- د . حسين عبد القادر (جامعة الاستقلال - فلسطين).
- د. علي لطفي قشرم (جامعة الاستقلال- فلسطين).
- د. على خير مطرود الكتاني (جامعة واسط،العراق).
- د. إبراءه كاظم الحسيني(جامعة واسط-العراق).
- د . جهان قفيه (جامعة اللبناني - لبنان).
- د . عبد الغنى بن محمد الدين (جامعة الإنسانية، ماليزيا).
- د. لاو سوفيادي بن محبوب(جامعة متارام الإسلامية-أندونيسيا).
- د . سليمان عبد الواحد يوسف ، (جامعة قناء السويس، مصر).
- د. رحاب يوسف (جامعة بني سويف- مصر).
- د. نبوري محمد أحد شقلابو(جامعة الزاوية-لبنان).
- د.لطفة على الكيشنى(جامعة طرابلس -لبنان).
- د بشرى سعيدى (جامعة المولى اسماعيل- المغرب).

Dr. Isabelle BOUCHARDY(Université d'Occitanie Toulouse-Paul Sabatier-france).
Pr. Letícia Zambrano (Universidade Federal de Juiz de Fora- Brésil).
Frank bousquet(Universite paul sabatier toulouse 3-france).

قواعد النشر

١ - 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 مرفقاً بالسيرة الذاتية مختصرة، وينتهي الباحث بأن لا يكون البحث منشوراً سابقاً أو مقدماً للنشر في جهة أخرى (أي بقلم تصريح شرفي) وفق النموذج المعتمد من طرف المجلة.

2 - أن يكون البحث مكتوباً بلغة سلية، ويكون مرفقاً بتقرير من مدقق لغوي وفق النموذج المعتمد من طرف المجلة.

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

4 - يجب أن يتضمن كل بحث بصفحة مستقلة تشمل على العنوان والملايين واحد باللغة العربية والأخر 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 هامش الورقة من جميع الجهات 2 سم - تباعد بين الأسطر 1سم، وحجم الورق 16 × 24 سم.

7 - يطلب من الباحث أن يتضمن ترتيب محتوى البحث كالتالي:

- المقدمة، 2 - صلب الموضوع قد يكون نظرياً أو ميدانياً، 3 - الخاتمة.

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

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

أ - في من البحث:

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

- إذا كان موقعاً على الانترنت يكتب كالتالي :

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

ب - قائمة المراجع في نهاية البحث:

* الكتب:

- كتاب مؤلف 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 الى 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.

*موقع 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 تكتب د.ن وهي تعني دون ناشر .

- في حال عدم معرفة تاريخ النشر تكتب د.ت في الفوسين الخاصين بالتاريخ وهي تعني دون تاريخ.

_كتابية المراجع باللغة الأجنبية يكون بنفس الطريقة التي تكتب بها المراجع باللغة العربية .

- لا تقسم قائمة المراجع إلى كتب ومجلات وموسوعات بل ترتتب ترتيباً أبجدياً حسب أسماء المؤلفين.

- توضع المراجع باللغة العربية أولاً وبعدها المراجع الأجنبية .

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

11 - يتم عرض البحوث المقمرة للنشر على ممكرين اثنين من ذوي الاختصاص.

12 - لا يجوز إعادة نشر البحث أو الدراسة في مجلة علمية أخرى بعد إقرار نشره في المجلة ،على أنه يجوز بمموافقة مدير المجلة إعادة نشر البحث أو الدراسة ضمن كتاب الباحث بعد مرور ثلاث سنوات.

13 - يحق للمجلة إجراء بعض التعديلات الشكلية الضرورية على المادة المقمرة للنشر دون المساس بمضمونها.

14 - لا ترد المجلة المقالات غير المقبولة للنشر.

15- لا تغير مسامين المواد المنشورة في المجلة إلا عن آراء أصحابها، ولا تمثل بالضرورة رأي المجلة.

العنوان البريدي: مجلة العلوم الإنسانية

جامعة العربي بن مهيدى - أم البوافي - الجزائر

ص.ب 358 أم البوافي - 04000 - الجزائر

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

الفهرس

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

253	البنيات الثقافية والعصبية داخل الفضاءات المغلقة رؤية سوسيولوجية للوضع داخل السجن. د . محمد الغزالى / د. لامية صابر، جامعة سطيف 2، الجزائر.	17
265	انعكاسات تزيف الوعي الديني على الواقع الاجتماعي للشباب - دراسة سوسيولوجية لعينة من الشباب الجامعي د . حنان محمد حسن سالم، جامعة عين شمس، مصر.	18
289	تقني مقياس الإساءة والإهمال للأطفال العاديين وغير العاديين لـ "أمال عبد السميم باظهه" على البيئة الجزائرية. د . سامية ابريم ، جامعة أم البوachi، الجزائر.	19
315	دور الإدارات المدرسية في تعزيز الأمن الفكري لل المتعلمين - دراسة ميدانية على المدارس الحكومية في مدينة الخليل. د. إبراهيم سلمان المصري / د. كمال مخامر، جامعة الخليل، فلسطين.	20
339	واقع أخلاقيات الأعمال وسبل ترسّختها في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة د. حازم فروانة، جامعة تلمسان، الجزائر / أ. سليمان الديب ، جامعة فلسطين، فلسطين	21
360	تحليل تنافسية قطاع السياحة والسفر في البلدان المغاربية:الجزائر، تونس والمغرب حسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي - دافوس - أ. علي مای، جامعة قسطنطينة 2، الجزائر	22
377	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على جودة نظام الرقابة الداخلية دراسة حالة - الشركة الوطنية للتأمينات بورقة د. خالد رجم / د. محمد الأمين شريبي / د. تركية تيجاني، جامعة ورقلة، الجزائر	23
399	التقييم المالي للبنوك باستخدام مؤشرات نظام التقييم المصرفى الأمريكى CAMELS دراسة حالة بنك الخليج الجزائر - ط.د. صليحة عماري / أ.د. علي بن ثابت، جامعة عنابة، الجزائر.	24
422	تدوين الخطر المالي وأثره على سوق رأس المال في الدول العربية ط.د.كميلية لوصيف ، جامعة أم البوachi، الجزائر	25
440	تفعيل دور سياسة ترشيد وعقلنة الإنفاق العام كآلية لإدارة الأزمات المالية - الصدمة البترولية أنموذجا- ط.د.سمية هزيل / أ.د. حسين بن الطاهر، جامعة خنشلة، الجزائر.	26
457	جدول سيولة الخزينة وفق النظام المحاسبي المالي الجدي - رؤية تحليلية ديناميكية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ط.د.رقية شطبيي، جامعة أم البوachi، الجزائر.	27
471	دور الأطراف ذات المصلحة في استدامة المؤسسات الصناعية دراسة حالة عينة من مؤسسات الصناعات الإستخراجية في شمال شرق الجزائر - د. محمد الناصر مشرى / د. منصف بن خديجة، مخبير البحوث والدراسات الإقتصادية، جامعة سوق أهراس، الجزائر.	28
492	نظام لوحات القيادة الحديث و دوره في تقييم الأداء المستدام - دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات بت卜سة - ط.د. كريم خلف الله / أ.د. السعيد بريكة ، جامعة أم البوachi، الجزائر	29
511	واقع تطبيق البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2010-2017) - دراسة تقييمية - أ. رؤوف زرفه، جامعة عنابة، الجزائر / أ.د. أحمد سلامي، جامعة عنابة، الجزائر	30
532	دور المخطط التوجيهي في جذب الاستثمارات وترقية قطاع السياحة في الجزائر ط.د. حياة بولخروف / أ.د. عبد القادر صالحى، جامعة عنابة، الجزائر.	31
554	أهمية تطبيق التأمين تكنولوجي في الطاقات المتتجدة لتحقيق التنمية المستدامة د. فايزه بوراس / د.هارون العشى، جامعة باتنة 1، الجزائر.	32

568	الاختيارات الشعرية حتى نهاية العصر العباسي: أسبابها وخلفياتها. أ. سعيد صيد، جامعة أم البوachi، الجزائر.	33
582	استراتيجيات الفهم القرائي: التحول من تصنيف الاستراتيجيات إلى تعليمها على مستوى قسم اللغة. د. الزهراء عاشور، جامعة أم البوachi، 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 يوسف^{*} ، جامعة المسيلة، الجزائر.

yousfi_kamal@yahoo.com

أ. سميرة عروسي، جامعة الجزائر ٠٣، الجزائر.

Samira.aroussi@hotmail.com

تاریخ التسليم: (2018/02/25)، تاریخ التقيیم: (2018/04/16)، تاریخ 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 الروحانة في مكان العمل من المفاهيم المعاصرة التي تعزز الاهتمام بها خلال السنوات الأخيرة، وأصبح محل نقاش وجدل أكاديمي وعلمي، وأعتبر من المواضيع المعقّدة 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 مرتکزين؛ خاص الأول في عرض السياق النظري للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى الأدبيات التي جادت بها الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، فيما استهدفت المرتکز الثاني تقييم مجموعة من الاستنتاجات، إضافة إلى حث الباحثين على البحث في مفهوم روحانية مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل.

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

مقدمة:

في ظل الظروف العالمية المتداخلة والمتتشابكة وفي زمن العولمة ومع ظهور التنافس الدولي، لم تعد البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات -كما كانت- مستقرة وذات ثبات، بل أصبحت الحركية والдинاميكية من سماتها الواضحة، الأمر الذي نتج عنه إفراز لمشكلات معقدة ومتتشابكة ألغت بظلالها على منظمات العمل، ومن ثم تحتم على هذه المنظمات تطوير نماذج أعمال جديدة لمواجهة تلك المشكلات والوقف أمام التحديات الجديدة، هذه التحديات أثمرت عن إنخفاض واضح في الإستقرار والأمن الوظيفي، وزادت من حدة اللتأكد، وساهمت في تدني أخلاقيات العمل، وإرتفاع 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 جوهرى جديد، يعزز من رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، ويتضمن أيضاً 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 الإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.

وكان من الطبيعي والمنطقي -على ما نقدم- أن تتجه المنظمات اليوم إلى الإهتمام والأخذ بمفهوم الروحانية في مكان العمل سعياً منها للتأثير أعمالها ب تلك الصفات الراقية التي يمكن أن تؤدي إلى منافع متعددة ومتعددة في مجالات مختلفة منها: الإبتكارية والمصداقية 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 مثل إهتمام الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي Giacalone & Danish, 2010؛ الشامي، 2014؛ Jurk, 2008؛ Pawar, 2013؛ خضير، 2016).

وقد تناهى 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 الإنسانية، بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. وتأتي الدراسة الحالية مساهمة

من الباحثين لتحليل الروحانية في مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على إختلافها، 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:

تبعد 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 يُلاقِ ما يستحق من اهتمام علمي في البيئة العربية -في حدود علم الباحثين- كما تأتي الدراسة الحالية لتقديم إضافة علمية، ومنظوراً علمياً متكاملاً ما يساعد على فهم أكثر للروحانية في مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على إختلافها، 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 تتطوّر عليه هذه المفاهيم من مضامين.

الروحانية: إذا استطعنا اللغة، وجدنا أن كلمة أو مصطلح «الروحانية» مشتقة من كلمة «الروح» وهو ما به حياة النفس، يذكر ويؤثر، 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، وتنسّر في ضوء ذلك الكون والمعرفة والسلوك (مجمع اللغة العربية، 2004، ص: 370-371).

ولفظة «الروحانية» تعني اصطلاحاً التجربة الإنسانية الذاتية العميقه التي تعطي حياتنا وعملنا فيما أفضل وغراً أشمل ورؤيه أعمق (نجم، والرافعي، 2008، ص: 69).

مكان العمل:

بالنتيجة 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 الإصطلاحى العام للفظة 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 أحراز ومتساوون (الشناوي، 2004، ص:205).

منهج الدراسة:

ارتكزت الدراسة الحالية على الأسلوب النوعي مستنداً إلى المنهج الوصفي -التحليلي الاستباطي- 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: الروحية في العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان: ركزت الدراسة على مفهوم الروحية 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 الروحية في الأعمال تتمثل في:

- * تزايد الاهتمام بالروحية على مستوى البحث والممارسة في الاقتصاد والأعمال من أجل تحقيق التوازن في حاجات العاملين المادية والمعنوية، ومن هذه الأخيرة الاهتمام بالروحية.
- * وجود عوامل أساسية أدت إلى الاهتمام بالروحية في الأعمال منها: بينة الأعمال المتغيرة، والتسريحات الكبيرة للعاملين، والفضائح الأخلاقية، وضعف ولاء والتزام العاملين بشركتهم.

دراسة (Rastgar, et al., 2012) بعنوان: الرابط بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطن التنظيمية والأداء الوظيفي: هدفت الدراسة إختبار علاقة إرتباط وتأثير روحانية مكان العمل في سلوك المواطن 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 الإستيانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط وأثر ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطن التنظيمية وكذلك بين روحانية مكان العمل والأداء الوظيفي.

دراسة (الشامي، 2014) بعنوان: روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطن بت وسيط جاذبية الهوية التنظيمية : هدفت الدراسة إلى تحليل مستوى التوافق والتدخل بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطن 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 سلبية ما بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطننة التنظيمية، بحيث أن أي تحسين في روحانية مكان العمل سينعكس على مستوى إدراك الفرد لجاذبية الهوية التنظيمية وهو ما يحفز الأفراد لانغماس في الأعمال التطوعية. دراسة (خضير، 2016) بعنوان: الروحانة في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطننة التنظيمية: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور المتغير التفاعلي الروحانة في مكان العمل للعلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطننة 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 المواطننة التنظيمية، فضلاً عن الدور التفاعلي للروحانية في مكان العمل.

ثانياً: ماهية الروحانة 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 الروحانة 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 بيدو أنها ليست في تصرفه أو نفسيته فقط، ولكن كذلك في أغلب احتياجاته الأساسية، الرغبات القوية، القدرة النفسية، هذه الطبيعة الروحية عادة ليست واضحة وسهلة الرؤية بل هي بخلاف ذلك مخفية (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 فَلَنْ يُرَدُّنَّ مِنْ أَمْرٍ زَيْنَ وَمَا أُوتِنِيتُمْ 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 وإدراكتها من خلال آثارها.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب التفريق والتمييز بين مفهوم الروحانة ومفهوم الدين على وجه الخصوص، حيث أن الدين هو نظام معتقد منظم، في حين أن الروحانة في مكان العمل هي إيجاد المعنى والقيمة من العمل. أي أن الروحانة في مكان العمل هي جزء من بيئة العمل التي تعزز الإرتباط 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 توسيع في مفهوم الروحانة في مكان العمل من خلال إعطائها تعريفات ذكر 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، والسعى في تحفي 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 سواءً 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 الروحانة 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 الروحانة 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 الروحانة في مكان العمل من منظور الأعمال كمفهوم يهتم بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق غرض أعلى وأعمق، ونطلع لخدمة الآخرين للحصول على أداء أعلى.

2. خصائص (سمات) روحانية مكان العمل:

ما 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، والطف، والإحترام،
- ❖ الروحانة مع الإله أساس في إتخاذ القرارات الأخلاقية والمعنوية؛
- ❖ أصلالة التركيز، والحكمة، والابتكار، والتحول،

- ❖ التعريف عن أنفسنا كقيمة جوهرية تتدنى 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 وتمعمقا 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 السمو 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 والعزمية 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 (Middlabrooka & Nojhiy,2007) بأنه تأثيرات الممارسات والمعتقدات وشبكات العمل الدينية و الروحية التي تعكس 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 التزام 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 الأخلاقي 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 والمواصفات والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات بحيث يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الدعاوة والعضوية(Fry, 2003,P:699).

وعليه؛ فإن القيادة الروحية تشير إلى تجسيد القيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله الأخلاقي مع الأفراد كالمؤمنين وحب الإيثار وتكون الرؤية المستقبلية.

على ما نقدم، يتضح أن هناك علاقة بين روحانية مكان العمل وبين كل من الذكاء الروحي، وأرأس 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 لقيمه العالية، ويبدو أن مستوى الذكاء الروحي الذي يتمتع به العاملون وإختلافه فيما بينهم سوف يقل أو يزيد في مستوى الاستثمار من رأس المال الروحي لكل منهم؛ أما القيادة الروحية فيكون لها دور في تعزيز ذلك الفهم ومن ثم الاستثمار الأمثل لرأسمال العاملين في المنظمة، من خلال رفع مستوى ذكائهم الروحي؛ إذا فالنقطة المهمة هي في رفع مستوى فهم وإستثمار رأس المال الروحي المتوفّر 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 الروحانة 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، وينضمون إليهم 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 الروحانة في مكان العمل، إذ يمكن أن تقود الروحانة في مكان العمل إلى منافع متعددة ومتنوعة منها: (الشامي، 2014، ص: 49-50)

- ❖ خلق حالة من حالات الكمال النسبي لفرد 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 لفرد العامل والذي يساهم في تعزيز قابلية الفرد على حل المشكلات ومواجهة التحديات، مما يساعد على تقديم الأفكار المبدعة و الحلول المستمرة والتي تعزز الأداء المنظمي للمنظمات؛
- ❖ حت 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 منظمتهم وتحقيق النجاح لها التي تتعامل بمبدأ روحانية مكان العمل والتي زرعت مبادئ السمو والرقى لديه وارتقى بسلوكه الشخصي ليكون بمستوى يليق بمكان عمله؛

في حين يرى (Pawar, 2008) أهمية الروحانة 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, 2002) أن الروحانة في مكان العمل تساهم في:

(Lips-Wiersma & Mills, 2002, p:183)

- ❖ تحسين السلوك الأخلاقي في العمل؛
- ❖ زيادة تمكين العاملين؛
- ❖ تعزيز تماสک رؤية المنظمة و فرصها؛
- ❖ تشجيع العمل الجماعي؛

أما (Brown, 2003) فقد أشار إلى أن الروحانة في مكان العمل تساهم في تحقيق الآتي:

(Brown, 2003, p:395)

- ❖ بناء مناخ تنظيمي يتتصف بعلاقات صداقة طيبة؛
- ❖ دفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات التنظيمية؛
- ❖ تجنيب العاملين حالات الصراع الشخصي؛
- ❖ تعزيز دعم العاملين و التزامهم لأوامر مشرفיהם؛

من ذلك يتتأكد 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 تأثير الأعمال بالقيم والصفات الراقية التي يوفرها مبدأ الروحانة في مكان العمل سيؤدي إلى تعزيز الأداء الكلي للمنظمة وبالتالي نجاحها واستمرارها.

رابعاً: أبعاد روحانية مكان العمل

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

1. العمل الاهداف:

يعد العمل الاهداف أهم الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل الذي يتضمن إمتلاك إحساس عميق بمعنى وعرض 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 الروحانة في مكان العمل يتضمن مجموعة من الإفتراضات أحدها يشير بأن كل شخص له دوافعه وحقائقه الخاصة به، وفي ذات الوقت يرغب بالإلتضامن لأنشطة التي تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين.

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

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

وعليه، فإن تحقيق الغرض الاهداف 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 والروحية عن طريق العمل الاهداف 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 بعد المهم الذي يعطي للأفراد قيمة للعمل يتمثل بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءاً من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإن الفرد يجب أن يندمج مادياً وعاطفياً مع جزء كبير متمثلاً بالمجموعة من أجل أن يحقق الاستفادة من المجموعة.

وقد لاحظ (Neal & Benneth,2000) أن هذا المستوى من الروحانة يتضمن الإتصالات 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 إحساساً عميقاً بالإتصال 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 تقيد بأن الكل هم جزء من العائلة التنظيمية الكبيرة إذ أن العاملين يعتنون بزيائين الشركة وأن عوائل العاملين أو أسرهم هم جزء مهم من المنظمة.

3. الملائمة بين قيم الفرد و قيم المنظمة:

ينتقل هذا البعد في شعور الأفراد بإحساس قوي في التراصف 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 التراصف أو الملاءمة مع القيم التنظيمية يرتبط مع مقدمة منطقية تشير بأن غرض الفرد هو أكبر من ذاته، بحيث يجب أن يكون ممساهماً للآخرين و المجتمع.

وفي هذا السياق يشير (Ashmos & Duchon,2000) إلى أن حالة الملاعمة ما بين الفرد والمنظمة هي أحد المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين و الممارسين على حد سواء في السنوات الماضية، وتعرف حالة الملاعمة ما بين الفرد والمنظمة على أنها المطابقة والإنسجام بين الفرد والمنظمة. والملاعمة تعني كذلك بأن العاملين يعتقدون بأن مدارئهم وزملائهم الآخرين في منظتهم لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً ويهتمون برفاهم ورفاهية المجتمع .

و بين (Mlphurs,1996) بأن كلاً من العامل والمنظمة لا يمتلكان جانب 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 ملاعمة مع مفهوم القيم التنظيمية؛

وعليه؛ فإن العيش عن طريق الحقائق الروحانية للفرد يتضمن العمل في المنظمة بمصداقية وإخلاص، بحيث ينعكس ذلك على تقدير ما هو مفيد ويفعل الآخرين بعيداً عن تحقيق المكاسب الذاتية. حيث أن الملاعمة 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 الفلسفى للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى نتاجات الأدب الإداري عبر الجهود الفكرية السابقة وطروحات الباحثين المتواضعة، والانحراف بالتقدير 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، وببعضها الآخر لا يزيد عن كونه بدعة أو موضة لا يلبث الحديث عنها بعد فترة وجيزة أن يخبو وينلاشى.

- * 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 يسهم في دمج أنفسهم مع هوية المنظمة.

- * تعد الروحانة في مكان العمل من أهم مصادر الميزة التفاضلية 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 الروحانة في مكان العمل نموذج جديد لبناء القدرات التنظيمية وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

2. التوصيات والمقررات:

- * ضرورة اهتمام الإدارات العليا في المنظمات بتوسيع المعرفة النظرية لمفهوم الروحانة 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.
- تونى، بوزان.(2007). قوة الذكاء الروحي.(ط3).الرياض: مكتبة جرير .
- صلاح، الشنوا尼.(2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية.(ط1). الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- عباس، الشامي.(2014). "روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطن بت وسيط 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)1-88.

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 Chang Management, V(12)4, p 280-292.
- Danah, Zohar & Ian, Marshall, I.N.,(2004).Spiritual capital: Wealth we can live by, San Francisco, Berret-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).Assesing The Relationship Between Human Capital And Spiritual Capital On Audit Firm's Performance, Jurnal Kemanusiaan, V(13)2, pp.18-28.
- Frisdiantara, 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 , Bantan 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>