

أثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية
لطب العيون صداقة الجزائر - كوبا (ورقلة)

**The impact of workplace spirituality on outstanding performance of employees in
Ophthalmology Hospital Friendship Algeria
- Cuba (Ouargla)**

بن سليمان فاطمة¹، قداش سمية²

¹ جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، fatma.benslimane@univ-ouargla.dz

² جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، kaddechoumia@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/05/20

تاريخ القبول: 2023/04/27

تاريخ الاستلام: 2022/12/06

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع روحانية مكان العمل وتأثيرها على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر - كوبا (ورقلة)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الملاحظة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (114) عامل في مجال الإدارة والصحة. أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين، هناك مستوى عالي من الروحانية والأداء المتميز، كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر - كوبا (ورقلة).
كلمات مفتاحية: روحانية، روحانية مكان العمل، عمل هادف، أداء، أداء متميز.

تصنيف JEL : A13 ؛ M54 ؛ L25.

Abstract:

This study aimed to recognize the effect of workplace spirituality on outstanding performance of employees in Ophthalmology Hospital Friendship Algeria- Cuba (Ouargla). The study adopted the descriptive analytical approach, observation and questionnaire as the main tool for data collection, from a sample with (114) employee in the field of administration and health.

The results showed that workplace spirituality had statistically significant effect on outstanding performance of the employees, there is a high level of spirituality and outstanding performance, there are statistically significant differences in outstanding performance attributed to personal variables (gender, experience) in Ophthalmology Hospital Friendship Algeria- Cuba (Ouargla).

Keywords: spirituality, workplace spirituality, meaningful work, performance, outstanding performance.

JEL Classification: A13 ،M54 ،L25.

1. مقدمة:

إن تفاقم حدة المنافسة وتزايد الضغوط في السنوات الأخيرة بسبب التغير التكنولوجي، والأزمات الاقتصادية والصحية، جعل المنظمات في حاجة للتحرك بسرعة ودقة وكفاءة (Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2019, p. 234) لضمان البقاء والاستمرارية. وكما هو معروف فإن المنظمات تستخدم مختلف الموارد التكنولوجية والاقتصادية لتحقيق النجاح، لكن يبقى المورد الأكثر أهمية هو المورد البشري لما له من مميزات خاصة (Danish & al, 2019, p. 66).، لكن مستوى هذا المورد لم يعد يتأثر فقط بالرواتب والحوافز المادية العالية فكثير من العاملين خاصة في المنظمات الصحية في الآونة الأخيرة قد فقدوا الحماس والرغبة في العمل بسبب الضغوط ومشاكل العمل والبيئة المحيطة، مما جعل نسبة كبيرة منهم يقدمون على ترك أعمالهم، لذلك فإن كسب ولاء العاملين والتحفيز الدائم لهم وتطوير أدائهم يعد رهان ترفعه المنظمات والباحثين في مجال الإدارة، وفي هذا السياق تم إدراج روحانية مكان العمل في مجال الإدارة كأحد المفاهيم التي كانت مقتصرة على المجالات النفسية، لكونها تساهم في إعطاء معنى للعمل، وتعميق التواصل والارتباط مع المنظمة. حيث يعتبرها العديد من رجال الأعمال وسيلة للرفع من مستوى الأداء وزيادة النزاهة والتحفيز والرضا، كما أنها تساهم في تخفيف ضغوط العمل وتعزيز الشعور بصحة جيدة (Sarooj & Sajjad, 2011, p. 507). ويؤكد أيضا (Duchon & Plowman, 2005, p. 808) على أن الروحانية لها تأثير كبير على نجاح المنظمة والحياة التنظيمية.

1.1 مشكلة البحث:

تناولت الأبحاث التميز في الأداء من حيث علاقته وتأثره بالظروف المادية والمتغيرات الكمية وقليلة جدا هي الدراسات التي بحثت الجوانب النفسية والروحية، ومن هنا برزت أهمية دراسة روحانية مكان العمل وأوجه تأثيرها في أداء العاملين، وإمكانية بلوغ التميز فيه، وعلى ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف تؤثر روحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؟

2.1 أسئلة البحث:

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؟
- ما مستوى إدراك العاملين لروحانية مكان العمل في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد روحانية مكان العمل والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، الجنسية، طبيعة النشاط، العمر، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؟

3.1 فرضيات البحث:

للإجابة على إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع للأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؛

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لإدراك روحانية مكان العمل لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)؛

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد روحانية مكان العمل والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)؛

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، الجنسية، طبيعة النشاط، العمر، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة).

4.1 أهداف البحث:

يمكن تلخيص أهداف البحث فيما يلي:

1- دراسة ظاهرة التميز في الأداء من حيث تأثيره بمتغيرات سلوكية غير مادية كروحانية مكان العمل؛

2- التعرف على مستويات فهم وإدراك وتطبيق القيم الروحية في المؤسسة الاستشفائية؛

3- دراسة محددات التميز في أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية.

5.1 أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في النقاط التالية:

التوجه العالمي نحو البحث في سبل تحقيق التميز في الأداء، أهمية استثمار القيم الروحية في المنظمات لدعم مستوى أداء العاملين، وزيادة ارتباطهم بالمنظمة، دراسة ظاهرة التميز في الأداء من مدخل سلوكي نفسي.

6.1 حدود البحث:

1- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة).

2- الحدود الزمنية: امتدت فترة الدراسة الميدانية من 2022/03/16 إلى غاية 2022/04/18.

3- الحدود البشرية: تتمثل في جميع الموظفين الممارسين للنشاط الصحي والموظفين الممارسين للنشاط الإداري، والبالغ عددهم (114) عامل وعاملة.

7.1 منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، فتم جمع المعلومات النظرية من خلال الاطلاع على بعض الدراسات والمراجع ذات العلاقة بالموضوع، وكذا جمع المعلومات الميدانية من خلال تطوير استمارة تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين في المؤسسة محل الدراسة، مع الاستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات.

2. الدراسات السابقة:

1.2 دراسة (بعجي، 2019) بعنوان: دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة (أركوديم) ميديا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين بأبعاده (الأداء والإنجاز-المبادرة والإبداع-التعاون والالتزام الوظيفي-التعلم والتحسين المستمر-المشاركة وتحمل المسؤولية) في مؤسسة (أركوديم) ميديا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات، حيث بلغت العينة (35) مفردة، وقد نتج عنها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي المتميز للعاملين، كما أثبتت أن العلاقات

الاجتماعية في العمل هي من أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية التي تفسر التغيرات في الأداء المتميز إضافة لبعد التمكين، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التميز في الأداء وتهيئة المناخ المناسب لها.

2.2 دراسة (Marwan, Rajak, & Abubakar, 2019) بعنوان: تأثير الروحانية في مكان العمل وجودة حياة العمل على أداء الممرضات في المستشفى العام الإقليمي دكتور (تشاسان بوزوري) لشمال (مالوكو)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الروحانية في مكان العمل بأبعادها (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع قيم المنظمة) وجودة حياة العمل على أداء الممرضات، وكذا أثر الروحانية في مكان العمل على جودة حياة العمل في مستشفى RSUD دكتور شاسان بوزوري محافظة شمال مالوكو في إندونيسيا، وقد استخدمت المنهج الوصفي والاستبانة لجمع البيانات، فتم أخذ عينة عشوائية بلغت 326 ممرضة، وقد توصلت لنتائج مفادها أن الروحانية في مكان العمل كان لها تأثير إيجابي كبير على كل من أداء الممرضات من جهة وعلى جودة حياة العمل من جهة أخرى، كما أن هذه الأخيرة تبين أن لها تأثير إيجابي هام وذو دلالة على أداء الممرضات، وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين الروحانية من خلال خلق بيئة عمل مناسبة.

3.2 دراسة (رواجية و كورتل، 2016) بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة ميدانية في مؤسستين اقتصاديتين-

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توافر أبعاد الثقافة التنظيمية والأداء المتميز للعاملين في مؤسستي (LEA) وهي ملبنة إيدوغ كمؤسسة عمومية و (IDC) وهي الشركة الدولية للمشروبات الغازية كمؤسسة خاصة وكلاهما بعنابة، وقد تم التركيز على بعدي (الإبداع والابتكار في الأداء-الكفاءة والفعالية في الأداء) لدراسة الأداء المتميز للعاملين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات، حيث وزعت على عينة عشوائية طبقية (فيئية) بلغت (125) عامل من كل الفئات في المؤسستين، وقد نتج عنها أن هناك توفر متوسط لأبعاد الثقافة التنظيمية والأداء المتميز للعاملين من جهة، ومن جهة أخرى كان هناك تأثير معنوي لأبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة على تحقيق الأداء المتميز للعاملين، في حين كان هناك اختلاف في النظر إلى مستوى الأداء حسب طبيعة ملكية المؤسسة، وقد أوصت الدراسة بالعمل على تعزيز وتنمية أبعاد الثقافة التنظيمية حتى تشجع العاملين على تحقيق التميز في الأداء.

4.2 دراسة (Al-Qutop & Harrim, 2014) بعنوان: المنظمة الروحية: مسار للتميز التنظيمي المستدام.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار عمل لبناء منظمة قائمة على الروحانية، وبإمكانها تحقيق التميز المستمر، فمن وجهة نظر الباحثين فإن نظم إدارة الأداء، ونماذج تميز الأعمال المعروفة، وكذلك أطر جوائز الجودة الوطنية كلها أعطت اهتمام أقل بالجانب الاجتماعي، والبيئي، والأخلاقي، وحتى الإنساني، وأغفلت أهمية هذه الجوانب في تحقيق التميز المستدام، وقد تطرقت الدراسة في البداية إلى تطور نماذج تميز الأعمال، ثم تناولت كيفية تحقيق التميز التنظيمي المستدام من خلال الروحانية التنظيمية، أي إبراز العلاقة من الناحية النظرية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما سبق من دراسات يمكن القول بأنها أعطت إطار مفاهيمي جيد للروحانية عامة وروحانية مكان العمل خاصة، كما أنها أوضحت تأثيراتها على متغيرات مختلفة من بينها التميز التنظيمي وسبل استدامته مثل دراسة (Al-Qutop & Harrim, 2014) وجمعت بعض الدراسات بين الروحانية وأداء العاملين سواء التمريضي أو العادي، مثل دراسة (Marwan, Rajak, & Abubakar, 2019) التي تشترك مع الدراسة الحالية في المتغير المستقل وكذا بيئة الدراسة، في حين ركزت دراسات أخرى على الأداء المتميز للعاملين من حيث تأثيره وعلاقته بمتغيرات أخرى غير الروحانية على غرار الثقافة التنظيمية

عند(رواجية و كورتل، 2016) والتي يمكن القول بأنها تتداخل مع الروحانية في بعض المكونات والمقاصد مثل القيم والمعتقدات والعمل على تحقيق التوافق القيمي داخل المنظمة؛ في حين اختارت(بعجي، 2019)دراسة الأداء المتميز مع جودة الحياة الوظيفية بأبعاد أخرى تختلف عن (رواجية وكورتل) اللذان ركزا على مؤشرات الكفاءة والفعالية والإبداع والابتكار، لكنها تتفق في بعض الأبعاد مع الدراسة الحالية، ورغم ذلك تشترك أغلب الدراسات المرتبطة بالأداء المتميز للعاملين في بعد الإبداع والأداء متمثلا في كل من الكفاءة والفعالية، والانجاز، بالتالي كان هناك تباين من حيث الأبعاد المختارة، والأماكن، وحتى طبيعة النشاط والقطاع.

3. الإطار النظري للأداء المتميز للعاملين:

يعد الأداء المتميز من المفاهيم الحديثة ومن المتطلبات الضرورية التي تسعى كل المنظمات لتحقيقه والوصول إليه، فأداء المنظمة حسب (Armfield, 2005, p. 12) يتمثل في الكفاءة والفعالية، حيث الفعالية هي مستوى تحقيق الأهداف والإيفاء بالمهام، أما الكفاءة فتعبر عن طريقة استخدام موارد المنظمة.

1.3. مفهوم الأداء المتميز:

يعتبر الأداء المتميز أعلى مستوى من الأداء يمكن للمنظمة أن تصل إليه، والذي يمكنها من تجاوز أو التساوي مع مستويات أداء المنظمات الأخرى في نفس مجال عملها (Hasan & Altaee, 2020, p. 179). وعلى المستوى الفردي فتم تعريفه بأنه الأداء الذي يفوق المعدل المعتاد إما من حيث الكمية أو الجودة أو تخفيض التكاليف أو تقليص الوقت المستهلك في المهام الوظيفية أو التوفير في أي مورد آخر، مما يرفع من مستوى الذكاء الوظيفي وينعكس إيجابا على النشاط، وذلك من خلال المهارة والجهد (مناصرية، 2012، صفحة 133). وفي تعريف آخر ينظر له بأنه الأداء القائم على الاستفادة من قدرات ومهارات ومعارف الموظفين، وبشكل يحقق أعلى مستويات الإنجاز في العمل (زيادة، 2021، صفحة 69). وبالنظر لما سبق يمكن تعريف الأداء المتميز للعاملين إجرائيا بأنه: "يعبر عن قدرة الفرد على استخدام مهاراته وجهوده لإنجاز المهام المطلوبة بدرجة عالية من الدقة والجودة فيحقق نتائج قد تفوق ما هو متوقع منه."

2.3. الخطوات اللازمة لتحقيق أداء أعلى وأكثر تميزا (عباس، 2004، صفحة 109):

- تقديم الدعم للعاملين لتطوير قدراتهم وتحقيق التحسين المستمر؛
- التحديد الدقيق للمسؤوليات الموجهة للعاملين ومهام العمل وفق مقاييس واضحة؛
- ربط الحوافز بالأداء وكذا مراعاة خصائص العاملين؛ وهذا يجعل العامل أكثر حرصا على التحسين الذاتي، وإتباع أفضل الطرق للرفع من مستوى أدائه؛
- تحديد الأسلوب المناسب لأداء العمل مع المتابعة المستمرة والمنظمة للأداء، وهذا يساعد في معرفة التغييرات وكشف فجوات الأداء والأخطاء لتفاديها مستقبلا؛
- أن يتم حفظ المعلومات المتعلقة بالأداء وتوثيقها؛ وهذا يساعد في عملية التغذية الراجعة فيتمكن العاملون من الاطلاع على مستوى أدائهم ومقارنته بما هو مطلوب وملاحظة حالات التحسن في الأداء مما يؤثر إيجابيا على معنويات وسلوك العاملين ويجفرهم على تقديم الأفضل.

3.3. أبعاد الأداء المتميز للعاملين:

تعددت أبعاد الأداء المتميز للعاملين بتعدد الدراسات واختلافها وقد تم اختيار بعض الأبعاد المذكورة في دراستي (غانم، 2017) و (بعجي، 2019) وهي (الأداء والإنجاز، المبادرة والإبداع، التعاون والالتزام الوظيفي) لكونها تتناسب مع طبيعة المتغير المستقل المدروس مع الأداء المتميز للعاملين وهو روحانية مكان العمل الذي يعد متغير سلوكي. وهي كالآتي:

1- **الأداء والإنجاز:** يركز هذا البعد على ما يقدمه العامل وما ينتجه بكفاءة وفعالية عالية قد تفوق ما هو متوقع وما هو مطلوب منه في المهام الوظيفية.

2- **المبادرة والإبداع:** يرتبط هذا البعد بمدى استعداد الموظف على طرح أفكار جديدة غير مسبقة، أو انتهاج أساليب مميزة لأداء الأعمال أو تسهيل وتبسيط العمليات، وبالتالي المساهمة في تحسين الخدمات وتطوير أداء المنظمة.

3- **التعاون والالتزام الوظيفي:** يعبر هذا البعد عن درجة التعاون التي يبديها العامل مع غيره من العاملين أو المتعاملين مع المنظمة والتعامل الجيد معهم، وعن درجة استعداده لبذل أقصى الجهود لخدمة منظمته وتحقيق أهدافها، والالتزام بالسياسات والخطط الموضوعية، واحترام اللوائح والقوانين.

4. روحانية مكان العمل:

يعتبر (Maslow, 1971) الروح ظاهرة إنسانية وهي جزء من جوهر الإنسان. والروح مشتقة من الكلمة اللاتينية (Spiritus) وتعني التنفس، كما هو الحال في نفس الحياة (Wilson, 2008, p. 24). فهناك من يعرفها بأنها الشعور الأساسي بالتواصل الكامل مع الذات والآخرين والكون بأسره بمعنى الترابط، ومن ناحية أخرى ينظر لها بأنها تركز على المبادئ، والفضائل، والأخلاق، والقيم، والعواطف والحدس، والحكمة، وتبلور هذه الصفات في السلوكيات وسياسات المنظمة يولد ما يعرف بالروحانية في الإدارة (Schmidt-Wilk, Heaton, & Steingard, 2000, p. 582).

1.4 مفهوم روحانية مكان العمل:

عرفت عند بعض الباحثين بأنها: "إعراب الفرد عن رغبته في إيجاد المغزى من حياته ووجوده في المنظمة، والتسامي والبعد عن المصالح الشخصية" (الساعدي و خليل، 2018، صفحة 51). في حين عرفها كل من (Kinjerski & Skrypnek, 2004, p. 27) بأنها: "تعبير عن الثقافة والقيم التنظيمية التي تعزز الاستقلالية والابتكار والثقة، والارتباط مع الآخرين من خلال ممارسات العمل والقيادة، كما أنها تعبر عن تجربة العامل في البحث عن المعنى من عمله والشعور بالاكتمال"، وعليه يمكننا تعريف روحانية مكان العمل إجرائياً بأنها: "حالة من مشاعر الحب والتفاني والثقة والمودة والاهتمام، التي تعزز الرضا الداخلي للعامل فتعكس إيجاباً على علاقته بذاته وبالآخرين، وعلى سلوكياته داخل المنظمة وتزيد من حالة التوافق القيمي بينه وبين منظمته."

2.4 أهمية الروحانية في مكان العمل:

إن تشجيع الجوانب الروحية يخلق توازن داخلي لدى الإنسان، وتناغم بين النمو النفسي والعقلي، وتلك القيم الروحية الفردية ستنقل تدريجياً إلى باقي العاملين من خلال العلاقات وعمليات التواصل، مما يحولها إلى قيم جماعية ثم قيم تنظيمية تتسم بها المنظمة ككل وتكون ثقافتها التنظيمية، وهذا يخلق مناخ محفز على الإبداع والابتكار، والثقة المتبادلة، والتعاون.

إن دعم القيم الروحية في المنظمة يعود بالعديد من الايجابيات على مستوى الفرد والمنظمة منها: (Saadatyar, Poursalimi, Al-Tabbaa, & Iannotta, 2020, p. 658) المساعدة على تحقيق الكفاءة والفعالية، تخفيض معدلات دوران العمل بسبب تأثيرها الايجابي على معنويات العاملين من خلال تحفيزهم ودعمهم لإيجاد المعنى والمغزى من العمل، زيادة مستويات الصدق والأمانة والثقة، تعزيز الإبداع والابتكار، زيادة مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي.

3.4 أبعاد روحانية مكان العمل:

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة تم اختيار ثلاثة أبعاد على اعتبار أنها ستغطي كل المستويات، المستوى الفردي عبر بعد العمل الهادف، المستوى الجماعي عبر بعد الإحساس بالجماعة، المستوى التنظيمي عبر بعد التوافق مع القيم التنظيمية، وفقا لما جاء في دراسة (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003, p. 428)

1- العمل الهادف (Meaningful work): يشير إلى رغبة العمال في ربط وظائفهم اليومية بهدف أكبر أي مهام ذات مغزى ولها قيمة اجتماعية، وتخلق لهم في نفس الوقت إحساسا بالمتعة، أي لا يسعون فقط للكفاءة والإتقان في عملهم (Duchon & Plowman, 2005, pp. 813-814).

2- الإحساس بالجماعة (sense of community): يحدث على المستوى الجماعي، يهتم بالتفاعلات بين العاملين وزملائهم في العمل، وينطوي على إحساس أعمق بالاتصال والارتباط بين الناس، يتضمن الدعم وحرية التعبير والرعاية الحقيقية، ويعبر عنه بأنه الإحساس بالانتماء للجماعة (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003, p. 429).

3- التوافق مع قيم المنظمة (Alignment with organizational values): يحصل عندما يتولد لدى العاملين إحساس قوي بالمواءمة بين قيمهم الشخصية ورسالة وهدف منظماتهم، وأن يسعون للمساهمة في المجتمع وأن يكون لهم أهداف أسمى وأكبر، من إرضاء أنفسهم فقط (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003, pp. 429-430).

5. الدراسة الميدانية:

1.5 مصادر البيانات: اعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات والتوصل إلى إجابة للسؤال المطروحة حول المتغيرات، إضافة إلى الملاحظة، بحيث وزعت الاستمارات على العينة البالغة (114) مفردة خلال الفترة ما بين (2022/03/16 إلى غاية 2022/04/18)، وتم استرجاع (76) استمارة كلها صالحة للتحليل، أي بنسبة استرجاع بلغت (66.67%)، وهي نسبة مقبولة وممكن اعتمادها في الدراسة الميدانية، وقد تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة أجزاء: الجزء الأول: ويشتمل على البيانات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية التي تساعد في فهم مجتمع الدراسة بشكل أفضل وهي: (الجنس، الجنسية، طبيعة النشاط، العمر، عدد سنوات الخبرة)؛

الجزء الثاني: يشتمل على (15) عبارة خاصة بتحديد مستوى إدراك أفراد العينة لأبعاد المتغير المستقل روحانية مكان العمل؛ الجزء الثالث: يضم (15) عبارة متعلقة بالمتغير التابع الأداء المتميز للعاملين.

وقد اعتمدت الدراسة على مقياس ليكارت الخماسي المتدرج من (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

2.5 مجتمع البحث:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)، التي تم افتتاحها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 281/12، بتاريخ 06 نوفمبر 2012، حيث يبلغ عدد العمال من الجنسية الكويتية فيها (52) موزعين بين أطباء متخصصين في طب العيون، والشبه طبي، وفنيين، في حين بلغ عدد العمال الجزائريين (190) منهم (04) أطباء متخصصين في طب العيون.

3.5 عينة البحث: تم اختيار عينة مكونة من العاملين الممارسين للنشاط الصحي والعاملين الممارسين للنشاط الإداري، والبالغ عددهم (114) عامل وعاملة.

4.5. الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل:

تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, version 23)، لتحليل البيانات المجمعة، وتم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- الإحصاء الوصفي: من خلال المتوسط الحسابي للتأكد من أهمية المتغيرات، وكذا الانحراف المعياري لتقييم مدى تشتت الإجابات عن قيم وسطها الحسابي؛
- معامل ألفا- كرونباخ للتأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة؛
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة المدروسة؛
- الانحراف البسيط والمتعدد لمعرفة العلاقة بين المتغيرين ومقدار ما يفسره المتغير المستقل في المتغير التابع؛
- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) من أجل معرفة الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى الأداء المتميز للعاملين تبعاً للمتغيرات الديمغرافية.

6. تحليل النتائج:**1.6. صدق وثبات أداة الاستبيان:**

الصدق الظاهري: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين في الاختصاص في مجال الإدارة وتسيير الموارد البشرية، لتقديم ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مدى صلاحية عبارات الاستبيان ومدى وضوحها.

ثبات الاستبيان: تم استخدام مقياس ألفا - كرونباخ، وقد بلغت قيمته (0.949) وهي قيمة مرتفعة وأكبر من (0.60)، مما يدل على المصدقية العالية لهذه الأداة في عملية القياس.

2.6. عرض وتحليل نتائج محور الأداء المتميز للعاملين:

تتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (1): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني (الأداء المتميز للعاملين)

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	الأبعاد
05	عالية	0.739	4.51	أنجز مهامهم بتركيز ودقة عالية	16	الأداء والانجاز
03	عالية	0.540	4.61	أحرص على النجاح في إنجاز واجباتي الوظيفية	17	
02	عالية	0.607	4.63	أوظف قدراتي لإنجاز العمل المطلوب بتميز وتفوق	18	
01	عالية	0.558	4.64	أعمل على تلبية احتياجات المرضى وخدمتهم بكل إتقان وتفاني	19	
04	عالية	0.618	4.56	أستخدم موارد المستشفى بكفاءة ورشادة (أي بشكل أمثل)	20	
01	عالية	0.496	4.59	إجابات أفراد العينة اتجه بعد (الأداء والانجاز)		
05	عالية	0.946	4.27	أبادر باقتراح أفكار وأساليب جديدة في العمل	21	المبادرة والإبداع
03	عالية	0.718	4.43	أسعى لتنفيذ مهام العمل بطرق إبداعية ومميزة	22	
02	عالية	0.599	4.47	أتعامل بذكاء مع المواقف الصعبة والمفاجئة	23	

24	أعمل على تقديم حلول إبداعية لمشاكل العمل	4.42	0.770	عالية	04
25	أحرص على التطوير المستمر لمهاراتي ومعارفي	4.47	0.701	عالية	01
إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (المبادرة والإبداع)					
26	أحرص على التعامل الجيد مع الآخرين	4.55	0.640	عالية	01
27	أحترم موافيت العمل في المستشفى	4.55	0.574	عالية	02
28	لدي استعداد للعمل لساعات إضافية	4.34	0.857	عالية	05
29	الالتزام الأخلاقي في العمل يفوق التزاماتي ومصالحى الشخصية	4.50	0.642	عالية	04
30	أحترم سياسات المستشفى وقانونه الداخلي	4.52	0.642	عالية	03
إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (التعاون والالتزام الوظيفي)					
	إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الثاني (الأداء المتميز للعاملين)	4.50	0.473	عالية	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (1) أعلاه اتضح أن مستوى الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية كان مرتفع جدا من وجهة نظر المبحوثين، حيث حقق متوسط حسابي قدره (4.50) وانحراف معياري قدره (0.47). وقد احتلت فقرات بعد (الأداء والانجاز) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.59) وانحراف معياري قدره (0.49)، فكان هو البعد السائد في المؤسسة، يليه بعد (التعاون والالتزام الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (4.49) وانحراف معياري قدره (0.54)، ثم يليه بعد (المبادرة والإبداع) بمتوسط حسابي قدره (4.41) وانحراف معياري قدره (0.62)، وقد احتلت الفقرة رقم 19 "أعمل على تلبية احتياجات المرضى وخدمتهم بكل إتقان وتفاني" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.64) وانحراف معياري (0.55)، وهذا يدل على الإدراك العالي لدى العاملين بحجم مسؤوليتهم اتجاه المرضى وتغليب المصلحة العامة وخدمة المجتمع على المصلحة الخاصة، في حين احتلت الفقرة رقم 21 "أبادر باقتراح أفكار وأساليب جديدة في العمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.94) ورغم كونها بدرجة مرتفعة، وهذا راجع لنوعية النشاط وكون المؤسسة ليست خاصة أو ربحية وهذا ما يخفف من درجة المقترحات الإبداعية والرغبة في التغيير.

3.6. عرض وتحليل نتائج محور روحانية مكان العمل:

تتضح النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول (روحانية مكان العمل)

الأبعاد	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
العمل الهادف	1	أفهم الأمور التي تمنح معنى لعملى	4.44	0.661	عالية	03
	2	يرتبط عملى فى المستشفى بما أعتقد مهم فى الحياة	4.28	0.861	عالية	04
	3	يساهم عملى فى خدمة المجتمع	4.56	0.573	عالية	01
	4	أحضر إلى مكان العمل بحماس ورغبة كبيرة	4.22	0.917	عالية	05
	5	أشعر بأننى شخص نافع فى المجتمع	4.52	0.599	عالية	02

01	عالية	0.585	4.41	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (العمل الهادف)	
01	عالية	0.985	4.17	أشعر بأن المستشفى مثل عائلتي وأنا جزء منها	الإحساس بالجماعة
05	عالية	1.095	4.00	العاملين في المستشفى يدعمون بعضهم البعض	7
04	عالية	1.076	4.03	أعتقد أن العاملين يربطهم هدف مشترك	8
03	عالية	1.140	4.07	يشجع المسؤولون على العمل الجماعي في المستشفى	9
02	عالية	1.111	4.13	أمتلك الحرية في التعبير عن آرائي ومحاوئي في العمل	10
03	عالية	0.898	4.08	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (الإحساس بالجماعة)	
05	عالية	1.316	3.88	تتم المستشفى بجميع العاملين فيها دون تمييز	التوافق مع قيم المنظمة
04	عالية	1.142	4.02	مسؤولي المباشر له ضمير مهني في كل تعاملاته	12
02	عالية	0.888	4.22	أهدافي الشخصية منسجمة مع أهداف العمل	13
01	عالية	0.921	4.23	أشعر بالارتباط برسالة المستشفى	14
03	عالية	0.924	4.19	أشعر بشكل إيجابي تجاه قيم المستشفى	15
02	عالية	0.878	4.11	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد (التوافق مع قيم المنظمة)	
	عالية	0.706	4.20	إجابات أفراد العينة اتجاه المحور الأول (روحانية مكان العمل)	روحانية مكان العمل

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (2) أعلاه، أن مستوى روحانية مكان العمل في المؤسسة الاستشفائية كان مرتفع جدا من وجهة نظر المبحوثين، حيث حققت متوسط حسابي قدره (4.20) وانحراف معياري قدره (0.70). كما جاءت فقرات بعد (العمل الهادف) هي الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.41) وانحراف معياري قدره (0.58) فكان هو البعد السائد في المستشفى وهذا يدل على إدراك العاملين مدى أهمية عملهم والمساهمة التي يقدمها للمجتمع، تليها فقرات بعد (التوافق مع قيم المنظمة) بمتوسط حسابي قدره (4.11) وانحراف معياري قدره (0.87) وهذا يوضح مدى الانسجام بين الأهداف الشخصية للعامل وأهداف المنظمة مما يؤثر إيجابا على مشاعر العاملين اتجاه المستشفى ورسالته، تليها فقرات بعد (الإحساس بالجماعة) بمتوسط حسابي قدره (4.08) وانحراف معياري قدره (0.89)، وهذا يظهر التقارب القيمي بين العاملين رغم اختلاف الجنسية الكوبية والجزائرية إلا أن القيم الإنسانية والتعامل الجيد مع المرضى هو السائد، وهذا رغم حلول الفقرة رقم 11 "تتم المستشفى بجميع العاملين فيها دون تمييز" كآخر فقرة مما يدل على وجود خلل وسوء فهم في العلاقة بين المسؤول والعامل مما ينعكس على الشعور بعدم المساواة خاصة من جانب العمال الجزائريين مقارنة بالعمال من جنسية كوبية، وهذا ما تم ملاحظته.

4.6. إختبار الفرضيات:

أ - إختبار الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على: "يوجد مستوى مرتفع للأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)"

حسب الجدول رقم (1) نجد أن مستوى الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية كان مرتفع جدا من وجهة نظر الباحثين، وبما أن المتوسط الحسابي لهذا المحور قدر ب (4.50) والانحراف المعياري قدر ب (0.47)، فهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

ب - إختبار الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على: "يوجد مستوى مرتفع لإدراك روحانية مكان العمل لدى العاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)."

بالنظر إلى الجدول رقم (2) فإن مستوى روحانية مكان العمل في المؤسسة الاستشفائية كان مرتفع جدا من وجهة نظر الباحثين، وبما أن المتوسط الحسابي لهذا المحور كان قدره (4.20) والانحراف المعياري كان قدره (0.70)، فهذا يثبت صحة الفرضية الثانية.

ت - إختبار الفرضية الثالثة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

نصت الفرضية الثالثة على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد روحانية مكان العمل والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)".

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل هو (روحانية مكان العمل) والمتغير التابع هو (الأداء المتميز للعاملين).
تباين خط الانحدار:

الجدول رقم (3): تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة
1 الانحدار	6.471	1	6.471	46.265	.000a
الخطأ المتبقي	10.351	74	.140		
المجموع	16.822	75			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (3) أعلاه تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة". ومن خلال نفس الجدول نجد أن:

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.471 ومجموع مربعات البواقي هو 10.351 ومجموع المربعات الكلي يساوي 16.822؛

-درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي هي 74؛

-معدل مربعات الانحدار هو 6.471 ومعدل مربعات البواقي هو 0.140؛

-قيمة إختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 46.265؛

-مستوى دلالة الإختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم

المعطيات

-اختبار درجة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول رقم(4): تحليل الانحدار لاختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المتغير	المعاملات غير المنطقية		المعاملات النمطية	T قيمة	مستوى	(R ² معامل التفسير)
	B	الخطأ المعياري	Bêta	الحسوبة	الدلالة	
ثابت (Constant)	2.755	.2600		10.578	.0000	
روحانية مكان العمل	.4160	.0610	.6200	6.802	.0000	.3850

المتغير التابع الأداء المتميز للعاملين: a

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (4) أعلاه نجد أن معامل الارتباط الخطي بين أبعاد روحانية مكان العمل وبين الأداء المتميز للعاملين هو (62%)، أي هناك علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بينهما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (38.5%)، بمعنى أن (38.5%) من مستوى الأداء المتميز للعاملين يعود لروحانية مكان العمل بأبعادها، والنسبة المتبقية (61.5%) ترجع لعوامل أخرى، أو عوامل عشوائية أو الخطأ. ومنه تثبت صحة الفرضية الثالثة.

ث- اختبار الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، الجنسية، طبيعة النشاط، العمر، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر-كوبا (ورقلة)"

وقد تم الاعتماد على اختبار (T-test) لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير (الجنس، والجنسية، وطبيعة النشاط).

الجدول رقم (5): نتائج اختبار T-test حول الأداء المتميز للعاملين تبعاً لمتغيرات (الجنس، الجنسية، طبيعة النشاط)

المتغير	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
الجنس	ذكر	4.4713	- 0.438-	4.330	0.041
	أنثى	4.5206			
الجنسية	جزائرية	4.2947	-4.215-	0.194	0.661
	كوبية	4.7088			
طبيعة النشاط	نشاط صحي	4.6290	3.057	0.321	0.573
	نشاط إداري	4.3067			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (5) أعلاه، بالنسبة لمتغير الجنس نجد أن قيمة Sig قدرت ب (0.041) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، وهذا يشير إلى أن متغير الجنس (جنس العامل) يؤثر على مستوى الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، وهذا منطقي نظراً للنسبة العالية للإناث (61.8%) من أفراد عينة الدراسة.

أما متغير الجنسية: فإن قيمة **Sig** قدرت ب (0.661) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، وبالنسبة لمتغير طبيعة النشاط: فإن قيمة **Sig** قدرت ب (0.573) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، ومنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغيري الجنسية وطبيعة النشاط.

الجدول رقم (6): نتائج اختبار التباين الأحادي حول الأداء المتميز للعاملين تبعاً لمتغيري (العمر، سنوات الخبرة)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
العمر	بين المجموعات	1.367	3	0.456	2.123	0.105
	داخل المجموعات	15.455	72	0.215		
	المجموع	16.822	75			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	2.726	3	0.909	4.642	0.005
	داخل المجموعات	14.096	72	0.196		
	المجموع	16.822	75			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وفيما يخص متغيري العمر وعدد سنوات الخبرة حسب الجدول رقم (6) أعلاه، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء المتميز للعاملين تعزى لهذين المتغيرين، والنتائج كانت كما يلي:

متغير العمر: قيمة **Sig** قدرت ب (0.105) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغير العمر.

متغير عدد سنوات الخبرة: قيمة **Sig** قدرت ب (0.005) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، وهذا يشير إلى أن عدد سنوات الخبرة تؤثر على مستوى الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، وهذا راجع لكون سنوات العمل والخبرة تزيد من إمكانية اكتساب المهارات وتطوير القدرات في مجال العمل وبالتالي تساهم في تحسين الأداء. وبناء على ما سبق تثبت صحة الفرضية الرابعة.

7. خلاصة:

حاولت هذه الدراسة تشخيص واقع روحانية مكان العمل في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)، ومدى فهمها وفهم أهميتها في مجال العمل، وكذا دراسة ظاهرة التميز في الأداء كأحد الضروريات التي تسعى لها كل المؤسسات، وقد كانت النتائج كما يلي:

- هناك مستوى مرتفع للأداء المتميز في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة) من وجهة نظر المبحوثين؛
- وجود إدراك عالي جدا لروحانية مكان العمل في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة) من وجهة نظر المبحوثين؛
- توجد علاقة ارتباط متوسطة طردية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد روحانية مكان العمل والأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.620$)؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل على الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغيري (الجنس، عدد سنوات الخبرة) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة)؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المتميز للعاملين تعزى لمتغيرات (الجنسية، طبيعة النشاط، العمر) في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون صداقة الجزائر- كوبا (ورقلة).

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثتان بما يلي:

- تحفيز العاملين أكثر على العمل الجماعي والاهتمام أكثر بتقريب وجهات النظر وتوطيد العلاقات بين العاملين من الجنسيتين الكوبية والجزائرية من جهة، وبين العامل ومسؤوله المباشر من جهة أخرى؛
- يدرك أغلب العاملين أن هناك مغزى وهدف من عملهم ويمكن استغلال ذلك في تعزيز الالتزام الوظيفي، والدقة في أداء المهام؛
- تشجيع العاملين على طرح أفكارهم وانشغالهم من خلال اجتماعات دورية مما يساهم في توطيد العلاقات ورفع روحهم المعنوية.

8. الهوامش والمراجع:

1.8 قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب: سهيلة عباس. (2004). القيادة الابتكارية والأداء المتميز: حقبية تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، (الإصدار ط 1). عمان، الأردن: دار وائل للنشر، 109.

المقالات في المجالات العلمية:

1. برشنك صالح محمد العسكري، و سولاف عز الدين سعيد الدلوي. (2017). دور التوصيف الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز: دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة السليمانية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23 (101)، 118-148.
2. رانية محمد محمود زيادة. (2021). المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة نظر الموظفين فيها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 6 (15)، 69.
3. رشيد مناصرة. (2012). إدارة الموارد البشرية بالكفاءات نحو أداء بشري متميز. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 5 (16)، 133.
4. سعاد بعجي. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة (أركوديم) ميديا. (جامعة بشار، المحرر) مجلة البشائر الاقتصادية، 5 (2)، 534-514.
5. علي فائق جميل العاني، سعد خضر الياس، و مصطفى صلاح كمر المندلاوي. (2019). دور المقدرات الريادية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز: دراسة استطلاعية في الدائرة الإدارية لوزارة النفط العراقية. (كلية الاقتصاد الجامعة المستنصرية، المحرر) مجلة الإدارة والاقتصاد، 1 (121)، 281.
6. عيسى رواجية، و فريد كورتل. (2016). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة ميدانية في مؤسستين اقتصاديتين-. (جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المحرر) مجلة الباحث الاقتصادي، 4 (5)، 57-35.
7. مؤيد يوسف نعمة الساعدي، و أريج سعيد خليل. (2018). الإسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة- بحث تطبيقي في عينة من منظمات الأعمال العراقية. (الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، المحرر) مجلة الإدارة والاقتصاد، 41 (115)، 51.
8. وميض عبد الزهرة خضير. (2016). الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية. (جامعة البصرة مركز دراسات البصرة والخليج العربي، المحرر) مجلة الاقتصاد الخليجي، 32 (27)، 78.

الأطاريح والمذكرات: هاجر غانم. (2017). دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الخدمية -دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الخدمية العمومية لولاية المسيلة. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علوم التسيير: جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

2.8 قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1. Al-Qutop, M.-A., & Harrim, H. (2014). **Spirituality Organization: A Path to Organizational Sustainable Excellence.** (C. C. Education, Ed.) *International Business Research*, 7 (8), 168-178.
2. Armfield, I. W. (2005, February). **Aligning Federal Human Resources Departments with Organizational Goals and Objectives to Enhance Performance in the Public Sector.** United States: UMI.
3. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). **Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance.** *The Leadership Quarterly*, 16 (5).
4. Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2019). **The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN**

- Syariah, Kupang).** (A. P. SARL, Ed.) *Advances in Economics, Business and Management Research*, 143.
5. Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). **Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the lecturer of private universities in the Kupang city -Indonesia).** *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219.
 6. Hasan, A. A., & Altaee, A. H. (2020). **The Role of a Protean Career in High Performance.** *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 1 (10), 179.
 7. Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). **Defining spirit at work: finding common ground.** (E. G. Limited, Ed.) *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1), 27.
 8. Marwan, Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2019). **The Effect of Spirituality in the Workplace and Quality of Work Life on Nurses Performance in Regional General Hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku.** *Management Insight*, 14 (1), 1-35.
 9. Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). **Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment.** *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 428.
 10. Rizwan Quiser Danish et al .(2019) .**Spirit and innovation at work in software houses of Pakistan: How does job satisfaction intervene the relationship** ?european-science.com (‘ *European online journal of Natural and Social Sciences*(1) 8 ‘ 78-66 .
 11. Saadatyar, F. S., Poursalimi, M., Al-Tabbaa, O., & Iannotta, M. (2020). **Workplace spirituality as a source for competitive advantage: an empirical study.** (E. P. Limited, Ed.) *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (3), 658.
 12. Sarooj, N., & Sajjad, A. (2011). **Achieving Job Satisfaction VIA Workplace Spirituality: Pakistani Doctors in Focus.** *European Journal of Social Sciences*, 19 (4).
 13. Schmidt-Wilk, J., Heaton, D. P., & Steingard, D. (2000). **Higher education for higher consciousness: Maharishi university of management as a model for spirituality in management education.** *JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION*, 24 (5), 582.
 14. Wilson, C. L. (2008, March). **A Relational Study of Leadership Spirituality and Organizational Performance in Home Health Care Agencies.** *Management in Organizational Leadership*, UNIVERSITY OF PHOENIX, United States.