

أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي:
دراسة تطبيقية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي-المسيلة
*Impact of workplace spirituality on job satisfaction among the
nursing staff: An Empirical study in the EP Hospitals of M'sila*

د. يوسف كمال

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر

Yousfi_kamal@yahoo.com

تاريخ النشر: 2019-03-15

تاريخ القبول: 2019-01-23

تاريخ الإرسال: 2018-12-15

ملخص:

استهدفت الدراسة اختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من (35) سؤال وزعت على عينة عشوائية مكونة من (108) ممرضاً وممرضة. تقوم الدراسة على افتراضات أساسية تتمثل في أن: روحانية مكان العمل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وأستعين بعدد من الوسائل الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، ووجود أثر لروحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة. وفي ضوء النتائج صيغت مجموعة من التوصيات التي تخدم غرض الدراسة أهمها: ضرورة العمل على رفع مستوى وعي العاملين بصفة عامة والكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية المبحوثة على وجه الخصوص، وزيادة ثقافتهم بأهمية روحانية المكان الذي يعملون فيه، وأن تكون قدوة للعاملين في التحلي بالقيم الروحية للمكان الذي يعملون فيه.

الكلمات المفتاحية: الروحانية، روحانية مكان العمل، الرضا الوظيفي، الكادر التمريضي، المؤسسة الإستشفائية.

Abstract:

The study aimed to recognize the effect workplace spirituality on job satisfaction among the nursing staff at the institution of public hospitals Al-Zahraoui in M'sila. in order to achieve the above goal of the study, a questionnaire consisting of 35 items, were designed and distributed to a sample of 108 nursing working in the institution of public hospitals Al-Zahraoui in M'sila.

The results showed that workplace spirituality has a significantly positive relationship with job satisfaction and workplace spirituality significantly impact on job satisfaction. Finally, a set of recommendations were formulated to serve the purpose of the study, the most important of which is the need to raise the awareness of workers in general and nursing staff in the hospital in particular, increase their culture in the spirituality of the place where they work and to set an example for workers in the spiritual values of the place Working in it.

Key words: Spirituality, Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Nursing Staff, Hospital Establishment.

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أهم موارد المنظمات التي تسعى من خلاله إلى تحقيق الإستمرارية والفاعلية كونه يؤدي دورا محوريا في تحقيق أهداف المنظمة من عدمه، لذلك تزايد إهتمام الباحثين والممارسين وعلماء الإدارة بجوانبه السلوكية من خلال بحث جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى رضاه.

وفي هذا السياق؛ يعد مفهوم روحانية مكان العمل من بين أبرز المفاهيم المرتبطة بسلوك الأفراد، حيث أن العديد من الباحثين والمختصين الغربيين - على وجه الخصوص- وجدوا في مفهوم روحانية مكان العمل خيار جوهري جديد، لا يعزز من رغبة العاملين ونشاطهم في العمل فحسب، بل ويتضمن أيضا إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة ومصيرها، من خلال تأكيدهم أن روحانية مكان العمل أصبحت من بين أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات هذه الأيام، بسبب فوائدها الاستراتيجية التي توفرها للمنظمات، والتي تشجع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.

إنّ الحال في منظمات اليوم لفي أمس الحاجة إلى الأخذ بمفهوم روحانية مكان العمل، باعتبارها واحدة من القيم ذات الأهمية لإرتباطها بالحال الإنسانية، هذا التوجه سوف ينعكس في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات ويزيد من شعورهم بالراحة والقبول بالمهام والواجبات المكلفين بها وعن نظام الحوافز وساعات العمل، مما يؤدي لرفع مستوى أدائهم وتحقيق الإستقرار الوظيفي والإلتزام العالي في العمل وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

وإذا كان مفهوم روحانية مكان العمل في غاية الأهمية للمنظمات بكافة أشكالها، فإن المستشفيات العمومية في الجزائر بحاجة ماسة - أكبر من غيرها- إلى الإهتمام بهذا المفهوم والعمل على تعظيمه وجعله واقعا ملموسا لسد النقص في الموارد المادية الشحيحة التي تعيشها المستشفيات العمومية ومقابلة الطلب المتنامي على الخدمات الصحية.

من هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تسليط الضوء على روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي وتحليل العلاقة بينهما في المؤسسات الإستشفائية العمومية بالجزائر، باعتبارها منظمات خدمية تضم أعدادا كبيرة من الموظفين يتعامل معها فئات مختلفة من المواطنين؛ وهذا بدوره يعطي مبررا للدراسة الحالية.

إشكالية الدراسة:

رغم إهتمام الدراسات الحديثة بالموضوعات السلوكية والنفسية داخل التنظيم، لما لها من آثار فاعلة في نجاح المنظمات، إلا أن موضوع روحانية مكان العمل لميلق بعد اهتماما كافيا من الباحثين والكتاب في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي - خاصة في البيئة العربية- نظرا للحدثة النسبية لهذا الموضوع من الدراسة في المنظمة والإدارة. وإنطلاقا من أهمية روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، فإن إشكالية الدراسة تتمحور في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر روحانية مكان العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي

في المؤسسة الإستشفائية العمومية- الزهراوي بالمسيلة؟.

ولالإجابة عن هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- * ما مستوى إدراك الكادر التمريضي لروحانية مكان العمل في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة ؟
- * ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة ؟
- * ما طبيعة العلاقة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة؟
- * هل يوجد أثر لروحانية مكان العمل وأبعادها: (العمل الهادف، الشعور بالإنتماء للجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) على تحقيق الرضا الوظيفي للكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة ؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال محاولتها سد الفجوة في الأبحاث العربية المتعلقة بمفهوم روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي. فهذه الدراسة - على حد علم الباحث - تعتبر من أوائل الدراسات التي تتناول موضوع روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي في المؤسسات الإستشفائية العمومية بالجزائر. كما أن نتائج الدراسة ستوفر لمتخذي القرار في القطاع الصحي العمومي الجزائري معلومات مهمة عن الجوانب الإيجابية لروحانية مكان العمل في المؤسسات الإستشفائية العمومية الجزائرية، مما يساعدهم في إتخاذ الإجراءات المناسبة لرفع مستوى كفاءة وفاعلية تلك المؤسسات الإستشفائية، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- * الكشف عن مستوى إدراك الكادر التمريضي لروحانية مكان العمل في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.
- * الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.
- * التعرف على طبيعة العلاقة بين روحانية مكان العمل وأبعاده: (العمل الهادف، الشعور بالإنتماء للجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) والرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.
- * المساهمة في زيادة فاعلية وكفاءة المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة من خلال تقديم توصيات تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي - التحليلي من أجل تحديد مفهوم روحانية مكان العمل وأبعاده والرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، ويعتمد المنهج الوصفي - التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقعويهم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى إستنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

الدراسات السابقة:

بالرغم من محدودية المصادر التي تناولت موضوع روحانية مكان العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأدب الإداري - خاصة العربي والمحلي -؛ إلا أن الباحث قام بمراجعة بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لمفهوم روحانية مكان العمل وعلاقته ببعض المفاهيم الإدارية الأخرى. وفيما يلي مخلصاًهم هذه الدراسات والنتائج التي توصلت إليها:

1. دراسة: (Rego and Cunha, 2014) بعنوان: روحانية مكان العمل والإلتزام التنظيمي: دراسة استكشافية. هدفت الدراسة بيان تأثير روحانية مكان العمل على الإلتزام التنظيمي بأشكاله الثلاث (العاطفي، المعيارى، والمستمر)، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (261) فرداً يعملون في (154) منظمة برازيلية وبرتغالية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط وأثر ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل والإلتزام التنظيمي بأشكاله الثلاث (العاطفي، المعيارى، والمستمر).
2. دراسة: (Rastgar, et al., 2012) بعنوان: الربط بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي في إيران. هدفت الدراسة إختبار علاقة إرتباط 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 إرتباط وأثر ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك بين روحانية مكان العمل والأداء الوظيفي.

3. دراسة: (نجم عبود وغالب الرفاعي، 2008) بعنوان: الروحانية في العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان هدفت الدراسة استكشاف علاقة الروحانية في العمل بأبعادها (الاستراتيجية والسياسات، ثقافة الشركة، خصائص الأفراد وتقييمهم، الاستعدادات المستقبلية) مع الأداء بأبعاده (تحقيق علاقات إدارية أفضل، المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، تحسين الروح المعنوية للعاملين، تحقيق مستوى أعلى من الالتزام بتأدية العمل وتطويره، تحسين علاقات الشركة بزبائنهم). طبقت الدراسة على عينة مكونة من (127) مديرا من العاملين في المؤسسات والشركات الأردنية في عمان الكبرى، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانية في العمل معياري الأداء: تحسين المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، وتحسين الروح المعنوية للعاملين.

محاور الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها، فقد ارتأينا الاعتماد على خطة العمل التالية:

- المحور الأول: روحانية مكان العمل؛
- المحور الثاني: الرضا الوظيفي؛
- المحور الثالث: الجانب العملي للدراسة؛

المحور الأول: روحانية مكان العمل

يركز هذا المحور على المفاهيم العامة لروحانية مكان العمل وأبعادها، وكذا التعرف على أهميتها في المنظمات المعاصرة.

1-روحانية مكان العمل

مع بداية القرن الحادي والعشرين ظهر اتجاه عالمي نحو التغيير التنظيمي والمجتمعي، ومن هذا الإتجاه ظهرت الحاجة إلى طرح العديد من الموضوعات المتعلقة بالعاطفة، والعقلانية، والروحانية في مجال الأعمال، هذا الميل والتوجه نحو اللامادية أدى إلى ظهور ما يسمى: الروحانية في العمل، أو الروحانية في مكان العمل، أو روحانية مكان العمل وهو المصطلح الأكثر شيوعا، وفي هذا السياق يؤكد (Sheep,2004) وجود تقارب في مفهوم هذه المصطلحات، على الرغم من أن كل مفهوم يستخدم بشكل مختلف قليلا ولكن تتداخل وجهات النظر بشكل واضح.^[1] ولغرض هذه الدراسة، سوف يستخدم مصطلح روحانية مكان العمل بدل المصطلحات الأخرى تجاوزا.

1.1. مفهوم روحانية مكان العمل

يعتبر موضوع روحانية مكان العمل (Workplace Spirituality) بمثابة مجال بحثي جديد نسبيا في الميدان الأكاديمي، وقد تنامي إهتمام الباحثين بدراستها لكونها من الممارسات السلوكية الإيجابية، حيث تهتم فلسفة روحانية مكان العمل بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والإهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.^[2]

وقد وردت في الدراسات -الأجنبية منها- عدة تعريفات لروحانية مكان العمل نبتدئها بتعريف (Deshpande,2012) الذي ينظر لها بأنها إطار من القيم التنظيمية والمتمثلة بالثقافة التي تعزز خبرة العاملين في التميز والتفوق في العمل والشعور والتواصل مع الآخرين بطريقة توفر مشاعر الفرح والمتعة.^[3]

ويعرف (Smith & Rayment, 2007) روحانية مكان العمل 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.^[4]

كما يصف (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) روحانية مكان العمل بأنها إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز تجربة العاملين في المنظمة من خلال عملهم، ومعرفة إحساسهم بأن لهم علاقة بالآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح.^[5]

في حين يرى (Milliman et al., 2003) أن روحانية مكان العمل تتضمن شعور الموظف بمعنى العمل، وشعوره بالارتباط مع الآخرين في العمل، فضلا عن الخبرة المتوافقة مع رسالة المنظمة وغرضها.^[6]

كما يعرف (Ashmos & Duchon, 2000) روحانية مكان العمل بأنها عملية إدراك إمتلاك العاملين للمشاعر الداخلية التي تغذي المعنى من مكان العمل وتنعكس على زيادة ارتباطهم بأهداف المنظمة نفسيا وسلوكيا.^[7]

على ما تقدم من تعريفات؛ يمكن النظر إلى روحانية مكان العمل بأنها: قيم ومعتقدات الفرد الداخلية، والتي يشعر من خلالها بمعنى العمل الذي يؤديه، ومدى ارتباطه مع الآخرين في العمل، فضلا عن شعوره بمدى المواءمة بين قيمه الشخصية مع قيم التنظيم.

1.2. أهمية روحانية مكان العمل

أظهرت العديد من الدراسات أنه يترتب على روحانية مكان العمل فوائد استراتيجية متبادلة بين العاملين والمنظمة، نوجز أهمها في النقاط التالية:^[8]

- بناء مناخ تنظيمي يتصف بعلاقات صداقة طيبة؛
- دفع العاملين نحو قبول الأهداف والممارسات التنظيمية؛
- تجنب العاملين حالات الصراع الشخصي؛
- تساهم في تعزيز دعم العاملين و التزامهم لأوامر مشرفيهم؛
- تشجيع مشاعر الحب، الإيثار، المودة؛
- السعي لتحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات.^[9]

ويخلص (Lips-Wiersma & Mills, 2002) أهمية روحانية مكان العمل في النقاط التالية:^[10]

- تحسين السلوك الأخلاقي في العمل.
- زيادة تمكين العاملين.
- تعزيز من تماسك رؤية المنظمة و فرصتها.
- تشجيع على العمل الجماعي.

3.1. أبعاد روحانية مكان العمل

على الرغم من أن مفهوم روحانية مكان العمل مفهوم إداري حديث نسبيا، وبالرغم من إمكانية التعامل معه على أنه مفهوم أحادي البعد (البعد الروحي للعمل)، إلا أن طبيعة هذا المفهوم وأهميته تستدعي التعامل معه على أنه متعدد الأبعاد، وفي هذا الصدد تشير العديد من الدراسات إلى الأبعاد الرئيسة لروحانية مكان العمل يمكن توضيحها في الجدول رقم (01) أدناه.

ولغرض هذه الدراسة سوف يتم الاعتماد على ثلاثة أبعاد حسب ما جاء في دراسة (Milliman et al., 2003) وهي: العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية لتمثل أبعاد روحانية مكان العمل.^[11]

- **العمل الهادف:** هو العمل الذي يؤديه العامل في منظمة ما، يشعر من خلاله بالسعادة والرضا الوظيفي قاصدا الوصول إلى غرض وهدف مرغوب؛

- الإحساس بالجماعة: حالة من التفاعل والتشارك والالتزام مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها العامل، يسعون من خلالها الوصول إلى تحقيق هدف مشترك لهم وللمنظمة؛
- التوافق مع القيم التنظيمية: إحساس يتولد لدى العامل يشعر من خلاله بتوافق قيمه الشخصية مع قيم ورسالة المنظمة، ويجفزه للمساهمة الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة؛

جدول رقم (01): أبعاد روحانية مكان العمل كما أشارت إليه الدراسات السابقة

الدراسة	أبعاد روحانية مكان العمل
Fairholm, 1996	الذات الداخلية، المؤشرات الإنسانية
Konz & Ryan, 1999	القواعد التنظيمية، القيم، الإستغراق في العمل
Ashmos & Dunchon, 2000	الشعور بحياة العمل، الإتصال، الإستغراق في العمل
Millimanet al., 2003	العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية
Sheep, 2006	التواصل الروحي، الإنجاز الشخصي، الاعتقاد الذاتي، الإستغراق في العمل
عبودو الرفاعي، 2008	الاستراتيجية والسياسات، ثقافة الشركة، خصائص الأفراد وتقييمهم، الاستعدادات المستقبلية
Pawar, 2009	الاستغراق في العمل، التواصل الروحي، الإنجاز الشخصي، الذات الداخلية.
Daniel, 2010	الحياة الباطنة، العمل الهادف، المجتمع
العابدي و العبادي، 2013	التواصل والترابط الروحي، الإستغراق في العمل

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على الدراسات السابقة.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

يركز هذا المحور على مفهوم الرضا الوظيفي، وكذا أهميته في المنظمات المعاصرة.

2. الرضا الوظيفي

ظهر مفهوم الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) في معظم مجالات العمل والوظائف منذ عقد الثلاثينيات من القرن العشرين، إذ كان (Hoppock, 1935) أول من استخدم هذا المفهوم في دراساته لقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل، الإشراف والإنجاز... الخ، ومنذ ذلك الحين وهو يحظى باهتمام العديد من الباحثين خاصة في حقل السلوك التنظيمي، وقد توجهت جهود الباحثين نحو توضيح طبيعة وأهمية هذا المفهوم السائد في المنظمات.

1.2 مفهوم الرضا الوظيفي

حظي مفهوم الرضا الوظيفي أو ما يعرف أحياناً بالرضا عن العمل داخل المنظمات بمعالجة مستفيضة من قبل العديد من الباحثين؛ فيما يلي نذكر أهم هذه التعاريف:

يصف (Diala & Nemani, 2011) الرضا الوظيفي بأنه مشاعر العاملين الناتجة عن عوامل مرتبطة بالوظيفة تؤدي إلى المتعة والراحة والثقة من خلال المكافآت والنمو الشخصي.^[12]

ويعرف (حريم، 2004) الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي من إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامه. [13]

بينما يرى (Gibson et al., 2003) أن الرضا الوظيفي يمثل اتجاهات العاملين نحو وظائفهم و الناتجة عن إدراكهم الحسي للوظيفة المستندة إلى عوامل بيئة العمل مثل: أسلوب الإشراف، الانضمام إلى مجموعة العمل، ظروف العمل، والمزايا المضافة إلى الأجر. [14]

في حين عرفه (Hoppock, 1935) بأنه مجموعة من الإهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء علي القبول بصدق: إني راضي في وظيفتي. [15]

إن التعريفات التي وردت وغيرها من التعريفات لمصطلح الرضا الوظيفي، دليل على تعدد الزوايا التي تم من خلالها التطرق لهذا المصطلح، وتباين وجهات النظر في توضيح ماهيته والكشف عن طبيعته، ذلك أن موضوع الرضا يعد من الأهمية بمكان للمختصين في شتى المجالات.

على ما تقدم من تعريفات؛ يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي بأنه: الحالة المتوقعة للأفراد بين ما هو متوقع منهم وما يحصلون عليه لإشباع حاجاتهم، وبالتالي تحقيق فعالية في الأداء ينتج عنه تحقيق أهداف التنظيم بصفة عامة.

2.2. أهمية الرضا الوظيفي

يمكن توضيح أهمية الرضا الوظيفي من خلال تحديد الأسباب التي تدعو إلى الإهتمام بالرضا الوظيفي في المنظمات على اختلافها، وذلك على النحو التالي. [16]

- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المنظمة؛
 - ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المنظمة؛
 - الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع، يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة؛
 - العاملون الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل؛
- و لأن روحانية مكان العمل من الممارسات السلوكية الإيجابية، فإنه من المتوقع أن تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، ما يدفعهم لتحسين أدائهم، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

المحور الثالث: الجانب العملي للدراسة

1- الإجراءات المنهجية للدراسة

تتضمن هذه الفقرة مجتمع وعينة الدراسة وهم الفئة المدروسة، ثم أداة الدراسة أو الوسيلة المستخدمة لقياس أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي والخطوات التنفيذية لاعتمادها، وهل هي صادقة وثابتة، وقياس ما وضعت لقياسه، ثم أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

1.1. مجتمع وعينة الدراسة:

طبقت الدراسة على الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي- بالمسيلة والبالغ عددهم (327) ممرض وممرضة، وعمدت الدراسة إلى إختيار عينة عشوائية بلغت (108) ممرض وممرضة، يمثلون نسبة مقدارها (33%) من مجتمع الدراسة. والجدول رقم (02) يبين تفاصيل عينة الدراسة:

جدول (02): توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	39	36.11
	أنثى	69	63.89
العمر	أقل من 30 سنة	57	52.78
	من 30 سنة إلى 40 سنة	41	37.96
	أكثر من 40 سنة	10	09.26
الوضعية المهنية	مثبت	89	72.41
	متعاقد	00	00
	مترخص	19	17.59
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	65	60.19
	من 5 إلى 10 سنوات	33	30.56
	أكثر من 10 سنوات	10	9.25
المجموع		N=108	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على إستبانة الدراسة.

2.1. أداة الدراسة:

تمثل الإستبانة المصدر الرئيس الذي إعتمدت عليها الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات وتحقيقاً لأهداف محددة، ولقد وزعها الباحثان بصورة مباشرة للمدة (من 2018/10/23 ولغاية 2018/11/29) على عينة الدراسة، وقد قسمت أداة الدراسة (انظر الملحق) على جزأين أساسين هما:

- أ- الجزء الأول: ويضم (4) فقرات تحتوي على معلومات عامة عن بعض المتغيرات الشخصية أوما يعرفها أسئلة الديموغرافية لعينة الدراسة وتشمل: الجنس، والعمر، والوضعية المهنية، وسنوات الخدمة).
 - ب- الجزء الثاني: ويضم (35) فقرة ذات إجابات مقيدة تتعلق بمتغيرات الدراسة مقسمة إلى:
 - المحور الأول: يتكون من (17) فقرة خاصة بمتغير روحانية مكان العمل وأبعادها (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية)، وتم الإعتماد في قياس هذا المتغير على المقياس الذي تبناه (Milliman et al., 2003).
 - المحور الثاني: يتكون من (18) فقرة خاصة بمتغير الرضا الوظيفي، وتم الإعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس تم تطويره من طرف الباحثان بالإعتماد على عدة استبيانات للرضا الوظيفي تناسبها مع البيئة الجزائرية (بيئة الدراسة).
- ويشير الباحثان إلى أنه قد تم الاستعانة بمقياس ليكرت الحماسي (5-point Likert Scale) تبدأ من رقم (1) غير موافق إطلاقاً حتى الرقم (5) موافق بشدة.

وللتأكد من صدق الأداة قام الباحثان بعرضها على مجموعة من المحكمين والمختصين في هذا المجال للتحقق من مدى ملاءمة الإستبانة لأسئلة الدراسة وأهدافها ومقدرتها على قياس متغيرات الدراسة، ولمعرفة ثبات أداة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa) بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (60%)، وبالإطلاع على نتائج الإختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام للإستبانة بلغ (0.823)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والجدول رقم (03) يوضح ذلك.

جدول (03): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر الإستبانة

رقم المحور	محاور الإستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
1	روحانية مكان العمل	17	0.807
2	الرضا الوظيفي	18	0.840
	معدل الثبات العام		0.823

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

1-3- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) (SPSS.v20)، وقد استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب والإختبارات الإحصائية بعد التأكد من توافر شروطها وبخاصة الأساليب والإختبارات الإحصائية اللامعلمية، وذلك بسبب أن مقياس ليكرت الحماسي هو مقياس ترتيبي، وفيما يلي مجموعة الأساليب المستخدمة:

* الإحصاء الوصفي من خلال الوسط الحسابي (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)، للتأكد من أهمية متغيرات الدراسة؛

* معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa) لقياس ثبات أداة الدراسة؛

* معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من وجود علاقات ارتباط خطية بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير المعتمد (التابع)؛

* اختبار (T) واختبار (F) للتثبت من معنوية النماذج.

* تحليل الإنحدار البسيط (Simple Regression) للتنبؤ بمتغير معتمد واحد من خلال متغير مستقل واحد؛

* تحليل الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) للتنبؤ بمتغير معتمد واحد من خلال عدة متغيرات مستقلة؛

2. نتائج الدراسة ومناقشتها

2.1. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى إدراك الكادر التمريض لروحانية مكان العمل في

المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة؟ وللإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات إستبانة روحانية مكان العمل لدى الكادر التمريض في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (04).

جدول (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لروحانية مكان العمل وأبعادها

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإتجاه السائد
العمل الهادف	3.697	0.993	مرتفع
الإحساس بالجماعة	3.581	0.614	مرتفع
التوافق مع القيم التنظيمية	3.547	0.653	مرتفع
المستوى العام لروحانية مكان العمل	3.685	0.959	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

- يشير الجدول رقم (04) إلى نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بإستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بروحانية مكان العمل وأبعادها المختلفة، حيث يشير المدى (1-2.50) إلى درجة منخفضة

و(2.51-3.50) درجة متوسطة و(3.51-5.00) درجة مرتفعة ويلاحظ من نتائج الجدول أن روحانية مكان العمل وأبعادها جاءت بدرجة مرتفعة.

كما أن بعد العمل الهادف جاء بالمرتبة الأولى بوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى المتوسطات الحسابية، وأتى بعد الإحساس بالجماعة في المرتبة الثانية بوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة. فيما حل ثالثاً بعد التوافق مع القيم التنظيمية بوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.65) وبدرجة مرتفعة. وهذا يبين أن الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية المبحوثة يدرك روحانية المكان الذي يعملون فيه، حيث يشعرون بأن العمل الذي يؤديه عمل هادف من خلال شعورهم بالمتعة في العمل، ويستشعرون أهمية عملهم عند الآخرين، وكذلك فإن لهم إحساس بالجماعة التي ينتمون لها من خلال إدراكهم الإلتزام لهدف سامي ونبيل، وأنهم جزء من عائلة واحدة، كما أنهم يحملون قيماً تتلاءم مع قيم المؤسسة الإستشفائية التي يعملون فيها، مما جعلهم يحملون مشاعر إيجابية تجاه قيمها بحيث انسجمت أهدافهم الشخصية مع أهداف المكان الذي يعملون فيه.

2.2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة؟ للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات إستبانة الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (05) أدناه.

جدول (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا السائد
الرضا الوظيفي	3.19	0.86	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

يبين الجدول رقم (05) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي، وتشير النتائج الواردة في هذا الجدول أن الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة كان متوسطاً، حيث بلغ الوسط الحسابي للرضا الوظيفي (3.19) وانحراف معياري (0.86). ويمكن تفسير هذه النتيجة بطبيعة العمل في مهنة التمريض إذ تعد من المهن المتعبة، وتحتاج إلى التعامل مع شرائح المجتمع المحلي المختلفة، وقد يتطلب ذلك العمل خارج الأوقات الرسمية، وهنا يأتي دور إدارة المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة لتهيئة الأرضية الصلبة من خلال الأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب التي تؤثر في ظروف وبيئة العمل، والعمل على التقارب مع الكادر التمريضي، وجعل مبدأ العدالة حمكاً بين كافة العاملين باختلاف فئاتها وأصنافها ما يعزز منظومة الثقة الفردية والمنظمية، ومنظومة الولاء والإلتزام الوظيفي، كل ذلك يقود بالنهاية إلى رضا العاملين في المؤسسة الإستشفائية.

2.3. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثالث: ما طبيعة العلاقة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة؟ للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لقياس العلاقات بين أبعاد المتغير المستقل (روحانية مكان العمل) وبين المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وكانت النتائج كما بالجدول رقم (06) أدناه.

لا بد من الإشارة قبل البدء في الإجابة عن هذا التساؤل أن الجدول (06) أدناه سوف يتضمن إختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع الجدولية من غير أن يظهر قيمها، فإذا ظهر وجود علامة (*) على معامل الارتباط فإن

هذا يعني أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من الجدولية، وسوف يعتمد في الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Choudhury,2009)، كما يلي:^[17]

- علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.10 و 0.30)؛
- علاقة الارتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 و 0.50)؛
- علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.50 و 1.0)؛

جدول (06): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد روحانية مكان العمل والبعد الفردي للرضا الوظيفي

المتغيرات	العمل الهادف	الإحساس بالجماعة	التوافق مع القيم التنظيمية
الرضا الوظيفي	*0.467	*0.424	*0.391

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22). $\alpha N=108 \leq 0.01$ *

- يبين الجدول رقم (08) وجود علاقة ارتباط جوهري وبشكل دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد روحانية مكان العمل والبعد الفردي للرضا الوظيفي؛ وهي كالتالي:
- أن معامل الارتباط بين بعد العمل الهادف والبعد الفردي للرضا الوظيفي بلغ (0.467) وهو دال إحصائياً عند مستوي الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسط موجبة لأنها وقعت بين (0.30 و 0.50)، فكلما زاد الشعور بالعمل الهادف زاد الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.
- أن معامل الارتباط بين بعد الإحساس بالجماعة والبعد الفردي للرضا الوظيفي بلغ (0.424) وهو دال إحصائياً عند مستوي الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسط موجبة لأنها وقعت بين (0.30 و 0.50)، فكلما زاد الإحساس بالجماعة زاد الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.
- أن معامل الارتباط بين بعد التوافق مع القيم التنظيمية والبعد الفردي للرضا الوظيفي بلغ (0.391) وهو دال إحصائياً عند مستوي الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسط موجبة، لأنها وقعت بين (0.30 و 0.50)، فكلما زادت تلامه قيم الفرد مع قيم المؤسسة الإستشفائية زاد الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.

2.4. النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الرابع: هل يوجد أثر لروحانية مكان العمل وأبعادها: (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) على الرضا الوظيفي للكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة؟ للإجابة عن هذا التساؤل، تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدول (07).

- يبين الجدول رقم (07) وجود أثر وبشكل دال إحصائياً عند مستوي الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة والبعد الفردي للرضا الوظيفي بصورة عامة؛ حيث أن قيمة (F) المحسوبة التي تقيس معنوية نموذج الإنحدار البسيط بلغت (21.451) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.975) عند مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$) وأن مستوى دلالة (F) قد بلغت (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.01$).

- كما يبين الجدول (07) قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.234) وهذا يعني أن نسبة ما تفسره أبعاد روحانية مكان العمل مجتمعة من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي هي (23.4%) أما نسبة (76.6%) الباقية فتعود لمساهمة متغيرات غير داخلية في أنموذج الدراسة.

جدول (07): نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار أثر روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	المتغير التابع	
	المتغير المستقل	
0.392	B ₀	الثبات (Constant)
0.357	B ₁	روحانية مكان العمل
*0.484	معامل الارتباط (R)	
0.234	معامل التفسير (R^2)	
0.000	مستوى دلالة (F)	
21.451	المحسوبة	قيمة (F)
3.975	الجدولية	قيمة (F)
$3.975 = (104 = df_2 ; 3 = df_1 ; 0,01 = \alpha)_{tab} F$		

المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج (Spss V.22). $\alpha N=108 \leq 0.01$.

ولمقارنة مقدار الأثر الإيجابي لكل بعد من أبعاد روحانية مكان العمل على متغير الرضا الوظيفي بصورة إنفرادية، فقد تم اللجوء إلى إستخدام إختبار الانحدار المتعدد، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (08).

جدول (08): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد روحانية مكان العمل (العمل الهادف، الشعور بالإنتماء للجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) على الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة (T)	معامل الانحدار	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة
.Sig	المحسوبة	المعياري (Beta)	العادي (B)	Indep. Var
0.000	5.421	0.327	0.363	العمل الهادف
0.000	4.397	0.292	0.326	الإحساس بالجماعة
0.000	5.211	0.301	0.349	التوافق مع القيم التنظيمية
$2.362 = (104 = df ; 0,01 = \alpha)_{tab} T$				

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج (Spss V.22). $\alpha N=108 \leq 0.01$.

- يبين الجدول رقم (08) أن الرضا الوظيفي يتأثر إيجاباً وبشكل دال إحصائياً بمدى روحانية مكان عمل الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، بكل من العمل الهادف ($B=0.363; \alpha \leq 0.01$) والشعور بالإنتماء للجماعة ($B=0.349; \alpha \leq 0.01$)، والتوافق مع القيم التنظيمية ($B=0.326; \alpha \leq 0.01$).

- وتدل النتائج على أن بعد العمل الهادف كان الأكثر تأثيراً في رضا الكادر التمريضي، يليه بعد التوافق مع القيم التنظيمية في المرتبة الثانية، ثم جاء بعد الإحساس بالجماعة في المرتبة الثالثة في مقدار مساهمته في التأثير على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة.

النتائج والتوصيات:

استعرضت الدراسة الحالية محاولة منهجية في تشخيص مجموعة من المتغيرات المتمثلة بروحانية مكان العمل وأبعادها (العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل، والرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين، وتحليلها؛ وبهذا الاتجاه اختبرت مجموعة من الفرضيات ذات الصلة بالعلاقة والتأثير ضمن محاور هذه المتغيرات، وبناءً على وصف المتغيرات وتشخيصها واختبار العلاقة التأثيرية فيما بينها على وفق ما أفضى إليه النموذج المفاهيمي للدراسة الحالية، فقد جرى التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن إدراجها وفق الآتي:

1. **النتائج:** توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:
 - ندرة البحوث والدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية (روحانية مكان العمل و الرضا الوظيفي) وتفسيرها في المنظمات وتحديد المؤسسات الإستشفائية -الجزائرية خاصة- وفقاً للنموذج المفاهيمي للدراسة الحالية.
 - بينت نتائج الدراسة أن روحانية مكان عمل الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة جاءت بدرجة مرتفعة بوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.95)؛ حيث أن بعد العمل الهادف جاء بالمرتبة الأولى بوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة، وقد نال أعلى المتوسطات الحسابية، وأتى بعد الإحساس بالجماعة في المرتبة الثانية بوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري قدره (0.61) وبدرجة مرتفعة. فيما حل ثالثاً بعد التوافق مع القيم التنظيمية بوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.65) وبدرجة مرتفعة.
 - بينت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة كان متوسطاً، حيث بلغ الوسط الحسابي للرضا الوظيفي (3.19) وانحراف معياري (0.86).
 - أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباط جوهري وبشكل دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد روحانية مكان العمل والبعد الفردي للرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة.
 - بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لروحانية مكان العمل بأبعادها مجتمعة في الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة، وقد أظهرت نتائج التحليل وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد روحانية مكان العمل على الرضا الوظيفي، حيث أن بعد العمل الهادف كان الأكثر تأثيراً في رضا الكادر التمريضي ($B=0.363; \alpha \leq 0.01$)، يليه بعد التوافق مع القيم التنظيمية في المرتبة الثانية ($B=0.326; \alpha \leq 0.01$)، ثم جاء بعد الإحساس بالجماعة في المرتبة الثالثة ($B=0.349; \alpha \leq 0.01$) في مقدار مساهمته في التأثير على الرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة.
2. **التوصيات:** على النتائج توصي الدراسة بما يلي:
 - ضرورة تهيئة المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة لظروف العمل المساعدة من خلال توفير كافة المستلزمات ولتسهيلات المادية من أجهزة ومعدات وتهيئة المناخ الملائم، وجعل مبدأ العدالة حمكاً بين كافة العاملين باختلاف فئاتهم وأصنافهم ما يعزز منظومة الثقة الفردية والمنظمية، ومنظومة الولاء والانتماء الوظيفي، كل ذلك يقود بالنهاية إلى رضا العاملين لديها، وبالتالي تحسين جودة الخدمة الصحية المقدمة.

- ينبغي على إدارة المؤسسة الإستشفائية العمومية الزهراوي بالمسيلة رفع مستوى وعي العاملين وزيادة ثقافتهم بأهمية روحانية المكان الذي يعملون فيه، وأن تكون قدوة للعاملين في التحلي بالقيم الروحية للمكان الذي يعملون فيه.
- فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين بدراسة أثر المتغيرات الوسيطة كالعوامل الديمغرافية للعاملين، على العلاقة بين روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي، كما توصي الدراسة الباحثين المهتمين بدراسة روحانية مكان العمل بضرورة ربطها بمتغيرات أخرى كالثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.

الهوامش والإحالات

1. Mathew, L. Sheep., Nailing down gossamer: A valid measure of the person-organization fit of workplace spirituality, *Academy of Management Proceedings*, Vo.2004, No.1, 2004, p.2.
2. Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, M.E. Sharpe, NY,2003, p.13.
3. Deshpande, Anant., Workplace Spirituality, Organizational Learning Capabilities and Mass Customization: An Integrated Framework, *International Journal of Business & Management*, Vol.7, No.5, 2012, p.4.
4. Jonathan A. Smith, John J. Rayment., The Global SMP Fitness Framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace, *Management Decision*, Vo.45, No.2, 2007, p.220.
5. Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., Ibid., p.13.
6. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J., Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, Vo.16, No.4, 2003, p.429.
7. Ashmos, D. & Duchon, D., Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure, *Journal of Management Inquiry*, Vo.9, No.2, 2000, p.137.
8. Brown, R. Berman., Organizational Spirituality: The Sceptic's Version. *Organization*, Vo.10, No.2, 2003, p.394.
9. Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C., Ibid., p.13.
10. Lips-Wiersma, M. & Mills, C., Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace, *Journal of Managerial Psychology*, V.17, No.3, 2002, p.183.
11. Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J., Ibid., p.430.
12. Diala, Ify & Nemani, Rao., Job satisfaction: Key factors influencing information technology (IT) professionals in Washington Dc, *Dr.Rao Nemani, eat al, Int. J.co. Tech. Appl*, Vo.2, N.4, 2011, p.829.
13. حريم, حسين, السلوك التنظيمي، ط6، عمان: دار زهران للنشر، 2004، ص97.
14. Gibson, J., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopask, R., *Organization: Behavior structure process*, 11th Edition, Mc Graw Hill, NY, 2003, p.105.
15. Hoppock, Robert. (1935). *Job Satisfaction*. Haber & Row, NY, 1935, p.162.
16. بونوة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي-وكالة الجلفة، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2016، ص123.

17. عباس، الشامي، روحانية مكان العمل وإنعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسط جاذبية الهوية التنظيمية: دراسة تحليلية، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، 2014، ص 140.

الملاحق: استمارة الاستبيان

الجزء الأول: البيانات الأولية

يهدف هذا الجزء إلى تقديم معلومات أولية عن الكادر التمريضي؛ الرجاء وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تناسبك.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة من 40 سنة أكثر من 40 سنة
3. الوضعية المهنية: مثبت متربص متعاقد
4. سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: روحانية مكان العمل: الغرض من هذا المحور هو معرفة مدى إدراكك لروحانية مكان العمل؛ و المطلوب منك أن تحدد درجة موافقتك على كل فقرة بالشكل الذي يعبر عن وجهة نظرك الشخصية. وذلك وفقاً للمقياس التالي:

الرأي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

والآن الرجاء تحديد درجة موافقتك على كل عبارة /:

الرقم	العبارة	الدرجة
البعد الأول: العمل الهادف		
1	أرى بأن هناك علاقة بين عملي ومصلحة المجتمع الذي أعمل فيه.	
2	أشعر عندما أعمل بأنني مفيد للمجتمع الذي أنتمي له	
3	أتطلع وبشوق للقدوم إلى العمل في المستشفى	
4	أشعر بأن عملي يزيد في توجيهي الروحي.	
5	أشعر بالمتعة في العمل بالمستشفى.	
6	أفهم الأشياء التي تعطيني معنى للعمل.	
البعد الثاني: الإحساس بالجماعة.		
7	أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المستشفى	
8	أشعر أن العمل التعاوني مع الآخرين له قيمة كبيرة.	
9	أشعر بأن العاملين في المستشفى يدعم أحدهم الآخر.	
10	يشجع العاملون في المستشفى على خلق روح الجماعة.	
11	أشعر بأن العاملين في المستشفى يربطهم هدف سامي.	
البعد الثالث: الملائمة بين قيم الفرد والقيم التنظيمية		
12	تعنتي المستشفى بجميع العاملين لديها بشكل عادل دون تمييز وتفرقة.	
13	أحمل مشاعر إيجابية حول قيم المستشفى.	
14	تنسجم أهدافي الشخصية كمرضى مع أهداف المستشفى.	
15	هتم المستشفى التي أعمل بها اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.	

16	أشعر بالإرتباط الحقيقي مع رسالة المستشفى في المجتمع.
17	تحترم المستشفى التي أعمل بها الحياة الشخصية للعاملين.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

الغرض من هذا المحور هو معرفة مدى رضاك الوظيفي في المستشفى؛ و المطلوب منك أن تحدد درجة رضاك على كل فقرة بالشكل الذي يعبر عن وجهة نظرك الشخصية. وذلك وفقا للمقياس التالي:

الرأي	راضي بشدة	راض	محايد	غير راض	غير راض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

والآن الرجاء تحديد درجة موافقتك على كل عبارة /:

الرقم	العبارة	الدرجة
1	أستمتع بعلمي أكثر من إستمتاعي بوقت الراحة.	
2	تساعدني وظيفتي على اكتساب ثقافة عالية.	
3	أشعر بنوع من التميز في عملي.	
4	توفر لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	
5	بشكل عام أنا راضي عن عملي في المستشفى.	
6	أنا راضٍ عن المسؤولين عني في المستشفى.	
7	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة.	
8	أشعر بالإستقرار في عملي.	
9	أنا راضٍ عن الراتب الذي أتقاضاه الآن.	
10	أنا راضٍ عن الحافز المادي الذي أتقاضاه فيالمستشفى.	
11	أتلقي الدعم والمساندة من زملائي في إنجاز الأعمال بالمستشفى.	
12	يوجد تنسيق كامل بين مختلف الأقسام في المستشفى.	
13	وضوحالتعليماتللتصدرعنإدارةالمستشفى.	
14	تتوفر العدالة في توزيع مهام وواجباتالعملبينالعاملينفي المستشفى.	
15	تحرص إدارة المستشفى على سماع مقترحات العاملين في المستشفى.	
16	تسرني طبيعة التعاون بين الزملاء في العمل.	
17	توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقي في العمل.	
18	يوجد تفويض كافي ومناسب من إدارة المستشفى لإتخاذ القرار المتعلق بالعمل.	