



الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة

د. تامر إبراهيم السيد عشري

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة
جامعة المنصورة
جمهورية مصر العربية

الملخص

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر مناخ العمل الأخلاقي بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والروحانية في مكان العمل بوصفها وسيطاً تفاعلياً على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. وأجري البحث على عينة قوامها (370) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (277) قائمة بمعدل استجابة (74.8%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS). وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي وكل من الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، بالإضافة إلى وجود أثر للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: مناخ العمل الأخلاقي، الروحانية في مكان العمل، الرسوخ التنظيمي.

المقدمة

حظي موضوع مناخ العمل الأخلاقي باهتمام كثير من الكتاب والباحثين، وذلك بعد انتشار الفضائح المالية والممارسات الخاطئة التي ظهرت في العديد من منظمات الأعمال، والتي أدت إلى انهيار بعض الشركات العملاقة كشركة Enron للطاقة، وشركة World Com للاتصالات، حيث سعت هذه المنظمات إلى التلاعب في أرقام أعمالها ومبيعاتها لتدنية الضرائب المستحقة عليها، والتلاعب في الأسعار، وتقديم الرشاوي، والتلاعب في التقارير المالية (Buff & Yonkers, 2005)، وتسبب هذه التصرفات غير الأخلاقية في تدمير صورة وسمعة المنظمة أمام العملاء، فضلاً عن انخفاض الروح المعنوية للعاملين، وارتفاع معدلات دوران العمل (Thomas et al., 2004; Martin & Cullen, 2006; Mulki & Lassk, 2019).

وأشار كل من (Cullen et al., 2003; Graham, 2009, P.10) إلى أن مناخ العمل الأخلاقي محدد هام للعديد من النتائج الإيجابية مثل الشعور بالفخر التنظيمي والالتزام التنظيمي، والصورة الذهنية الجيدة والسمعة الطيبة للمنظمة، وكلها أمور تؤدي إلى أداء أفضل وخلق بيئة عمل جيدة.

وتعكس فكرة الروحانية في مكان العمل تشجيع المشاعر الإيجابية في بيئة العديد من المنظمات، مثل تنمية روح الفريق، وتطبيق العدالة والإنصاف، والتسامح والإيثار في مكان العمل، الأمر الذي ينتج عنه العديد من الآثار الإيجابية منها: الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، وانخفاض دوران العمل، مما يؤثر على الأداء الكلي للمنظمة (Haldorai, 2020).

* تم استلام البحث في سبتمبر 2020، وقبل للنشر في نوفمبر 2020، وسيتم نشره في يونيو 2021.

وفي هذا السياق قدم (Mitchell et al., 2001) نموذج الرسوخ التنظيمي الذي يعتمد علي مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمالية التي تعمل علي زيادة الروابط والملاءمة والتضحية بين الفرد والمنظمة، ويرى كل من (Cho & Ryu, 2009; Zhang & Griffeth, 2012; Ampofo & Lassk, 2020) أن المنظمات تبحث باستمرار عن طرق جديدة للحفاظ على أفضل موظفيها، وأن الفرد الذي يكون لديه قيم الرسوخ التنظيمي عالية يواجه صعوبة بالغة في ترك المنظمة التي يعمل بها، كما يرى (Nafei, 2015) أن زيادة مستوى الرسوخ التنظيمي يؤدي لتحسين أداء الموظف.

ويأمل الباحث أن تساعد نتائج هذا البحث - القطاع الحكومي بشكل عام، وقطاع التعليم بجامعة المنصورة بشكل خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في بيئة العمل والرسوخ التنظيمي. ويعرض الباحث فيما يلي الإطار النظري والدراسات السابقة، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث، وتقييم الصدق والثبات في المقاييس المستخدمة به، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج وتفسيرها، وتوضيح لتوصيات البحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

أولاً- الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي أتاحت للباحث فرصة الاطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

الإطار النظري

وفيه يعرض الباحث مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

مناخ العمل الأخلاقي (Ethical Work Climate):

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدد من التعريفات لمناخ العمل الأخلاقي، ويُعد (Victor et al., 1987) أول من قدموا مصطلح المناخ الأخلاقي للعمل، والذي عرفه على أنه الإدراك المشترك للعاملين بالمنظمة فيما يتعلق بالسلوكيات الصحيحة أخلاقياً ويراها (Babin et al., 2000) بأنه إدراك العاملين حول قضايا الصواب والخطأ داخل بيئة العمل، وتحديد قواعد السلوك المقبول وغير المقبول داخل المنظمة.

وعبر عنه (Yener et al., 2012) بأنه هيكل نموذجي للأخلاقيات في العمل يعتمد على كلٍ من الرسوخ الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة وقيم العمل بدلاً من الدوافع الشخصية.

وعرفه (Loe et al., 2013) بأنه إدراك أعضاء المنظمة للقيم الأخلاقية والسلوكيات الداعمة التي يسترشد بها أعضاء المنظمة عندما يمارسون الأنشطة المختلفة داخل المنظمة.

وأشارت دراسة (Lau et al., 2017) إلى أنه إطار يساعد العاملين في تحديد الإدراك الأساسي للجوانب الأخلاقية في ثقافة المنظمة، والتي تحدد القواعد والإجراءات، والتي تعتبر التزامات أخلاقية داخل المنظمة.

وأوضح (Haldorai et al., 2020) أن معظم الباحثين يتفقون على أن المناخ الأخلاقي متغير متعدد الأبعاد، ولا يوجد إجماع حول ما ينبغي أن تكون عليه تلك الأبعاد، وانسجاماً مع ما هو متبع في أغلب الدراسات السابقة سوف يتبنى البحث الحالي مقياس ECQ باعتباره الأكثر شيوعاً واستخداماً من قبل العديد من الباحثين، ويمكن توضيح تلك الأبعاد على النحو التالي:

(Victor & Cullen 1987; Cullen et al., 1989; Cullen et al., 1993; Babin et al., 2000; Neubaum et al., 2004; Martin & Cullen, 2006; Schwepker & Good 2009; Weber & Gerde, 2011; Loe et al., 2013; Moon & Choi, 2014; Nedkovski et al., 2017; Haldorai et al., 2020)

1- الرعاية (Caring-Benevolence):

يُظهر العاملون وفق هذا النمط درجة كبيرة من النزعة إلي الخير، والاهتمام لتحقيق الرفاهية لكل من أنفسهم والمنظمة ككل، ويكون لديهم حساسية كبيرة لاحتياجات الآخرين.

2- الاستقلالية (Independence):

يتصرف العاملون وفق هذا النمط استناداً إلى معتقداتهم الشخصية والأخلاقية، حيث تكون مرجعية في عملية صنع القرار نابعة من القيم الراسخة داخل الشخص نفسه، دون تأثير لأي قوى خارجية.

3- القانون وميثاق العمل الأخلاقي (Law and Code):

يلتزم العاملون وفق هذا النمط بالقوانين واللوائح الخارجية المنظمة وقواعد السلوك المهني المتعلقة بمهنتهم والتي تحكم كيفية التصرف.

4- القواعد (Rules):

يتبع العاملون وفق هذا النمط القواعد والإجراءات الداخلية التي تحددها المنظمة وتقوم بصياغتها بشكل مسبق، والمتعلقة بجوانب العمل المختلفة بالمنظمة.

5- المنفعة العامة (Instrumental-Egoism):

يسعى العاملون وفق هذا النمط إلى تحقيق الأفضل للمنظمة بغض النظر عن المصلحة الشخصية أو الذاتية، حيث يعتبر القرار صحيحاً من وجهة نظرهم إذا حقق أكبر قدر من النفع لأكثر عدد من الناس بما يفهم الشخص متخذ القرار.

الروحانية في مكان العمل (Workplace Spirituality):

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدة تعريفات للروحانية في مكان العمل، فعبر عنها (Sprung et al., 2012) بأنها شعور الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، وبناء علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين في مكان العمل، فضلاً عن المواءمة والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها.

وأتفق (Gupta et al., 2014) مع (Golestanipour, 2016) على أنها مجموعة من القيم والمشاعر التي تسعى للوصول إلى أماكن عمل أكثر إنسانية وتعبير عن الذات، وبمستويات عالية من الترابط.

كما عرفها (Rajappan et al., 2017) بأنها رغبة الشخص في القيام بعمل هادف يعطي معني له ويخدم الآخرين، والتركيز على المسؤولية الاجتماعية تجاه كل من زملاء ومكان العمل.

في حين يراها (Otake-Ebede et al., 2019) بأنها إيمان الشخص بأهمية العمل الذي يؤديه، وشعوره بالانتماء إلى فريق العمل، فضلاً عن انسجامه مع أهداف وقيم المنظمة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الروحانية في مكان العمل اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية هي العمل الهادف، والعمل الجماعي (الإحساس بجماعة العمل)، والتوافق مع قيم المنظمة، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Sheep, 2006; Pawar, 2009; Francis, 2012; Gupta et al., 2014; Valiūnienė, 2014; Purnamasari & Amaliah, 2015; Afsar et al., 2016; Faggidae et al., 2016; Belwalkar et al., 2018; Tiwari & Pathak, 2018; Milliman et al., 2018; Johnson, 2019; Walt & Steyn, 2019; Amin et al., 2020; Lata, 2020).

1- العمل الهادف (Meaningful Work):

يُعد أحد أهم الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل على مستوى الفرد، ويعني إدراك الفرد بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به في تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف الآخرين، الأمر الذي ينعكس على استقراره الوظيفي والإحساس بالرضا في مكان العمل.

2- العمل الجماعي (الإحساس بالجماعة في العمل) (Sense of Community):

يُعد ثاني الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل على مستوى جماعة العمل، ويعني إدراك الفرد بأهمية الترابط والانتماء وروح العمل الجماعي وإقامة علاقات طيبة بين أعضاء فريق العمل، والعمل كأنهم أسرة واحدة، سعياً للوصول إلى تحقيق هدف مشترك.

3- التوافق مع قيم المنظمة (Alignment with Organizational Values):

يُعد ثالث الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل على مستوى المنظمة، ويعني امتلاك الفرد مجموعة من القيم التي تتسجم وتتطابق مع القيم السائدة في المنظمة التي يعمل بها، الأمر الذي ينعكس على التزامه تجاه المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها.

الرسوخ التنظيمي (Organizational Embeddedness):

عرفه (Holtom et al., 2006) على أنه مجموعة من العوامل التي تؤثر على قرار الموظف بالبقاء في المنظمة. وأتفق كل من (Karatepe & Shahriari, 2014; Cheng, 2014; Robinson, 2014) على أنه مجموعة من العوامل المرتبطة بالعمل، والمؤثرة على قرار الموظف بالبقاء في العمل. ويراه (Cho Ryu, 2009) بأنه انعكاس لقرارات الموظف بالمشاركة في أعمال الشركة بشكل مستمر وموسع. وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الرسوخ التنظيمي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Burton et al., 2010; Cho & Son, 2012; Karatepe, 2013; Lee, 2016; Ferreira, 2017; Ghosh et al., 2017; Abdel-Ati & Deraz, 2018; Hussain & Deery, 2018; Chan 2019; Chen & Ayoun, 2019; Chan et al., 2019; Ampofo & Lassk, 2020; Rubenstein et al., 2020)

1- الروابط مع المنظمة (Links-Organization):

تعني العلاقات الرسمية وغير الرسمية التي يكوّنها الفرد مع فرق وجماعات العمل، حيث يكون هناك عدد من خيوط الاتصال بين الموظف وأعضاء فريق العمل أو أي جماعة تنظيمية ينتمي إليها، وكلما زاد عدد الروابط بين الفرد وبين هذه الشبكة كلما زاد انتمائه للعمل وللمنظمة.

2- الملاءمة مع المنظمة (Fit-Organization):

تعني ارتياح الموظف ومقدار التوافق الذي يشعر به الموظف مع المنظمة التي يعمل بها، ووفقاً لذلك فإن قيم الموظف الشخصية وأهدافه المهنية وخطته للمستقبل لا بد أن تتناسب مع ثقافة المنظمة ومتطلبات وظيفته الحالية (المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة)، ويفترض أنه كلما زاد هذا التناسب كلما زاد ارتباط الفرد بالمنظمة مهنيّاً وشخصياً وكلما صعب عليه ترك العمل، وفي المقابل نجد أن الملاءمة التنظيمية تنخفض لدى الأفراد المهتمين بالعوائد المالية بشكل كبير.

3- التضحية المتعلقة بالمنظمة (Sacrifice-Organization):

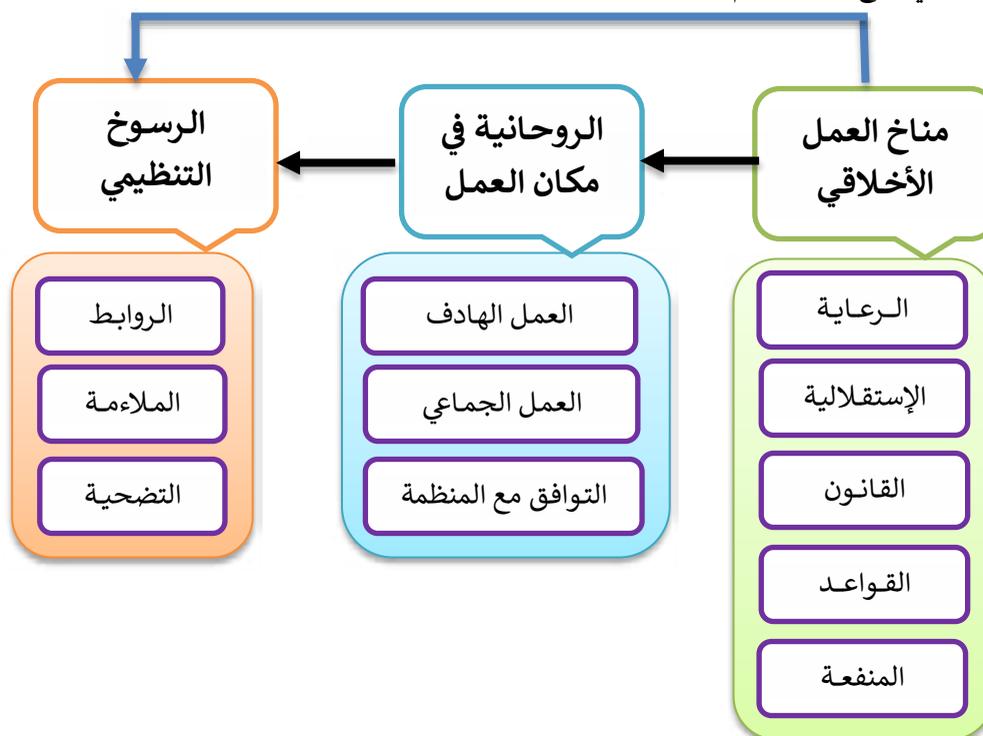
تشير إلى التكلفة المدركة للمنافع المادية والنفسية التي يتكبدها الفرد عند ترك الوظيفة الحالية، وهي تعد تكلفة الفرصة البديلة لترك العمل، مثل افتقاد زملاء العمل، أو ترك أعمال كان يهتم بها، أو حتى مزايا مالية سوف يفقدونها، وكلما زادت الأشياء التي سوف يفقدونها الموظف إذا ترك العمل كلما زادت صعوبة إنهاء عمله في المنظمة.

الدراسات السابقة والفجوة البحثية

باستقراء الدراسات السابقة وجد الباحث أن بعض الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في مكان العمل (Rajappan et al., 2012; Golestanipour, 2016; Tiwari & Pathak, 2018;)

العلاقة المباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي (Otaye-Ebede et al., 2019; Walt & Steyn, 2019; Haldorai et al., 2020 Karatepe, 2013; Lee, 2016; Ferreira, 2017; Abdel-). كما تناولت بعض الدراسات السابقة (Rajappan et al., 2017) على تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي. بينما ركزت دراسة (Ati & Deraz, 2018; Johnson, 2019) على تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي. كما ركزت معظم الدراسات التي تناولت الرسوخ التنظيمي على نتائج الرسوخ التنظيمي وعلاقته بالعديد من المتغيرات مثل: نية ترك العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية، وسلوكيات الإبلاغ، والالتزام التنظيمي، ولكنها لم تتناول مقدمات الرسوخ التنظيمي والعوامل التي تؤثر على زيادة أو انخفاض الرسوخ التنظيمي لدى العاملين، مما أتاح الفرصة للباحث في هذه الدراسة أن يتناول كل من مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في مكان العمل كمقدمات تساهم في تفسير الرسوخ التنظيمي.

لذلك تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات، وكذلك اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما أتاح الفرصة للباحث لاختيار أكثر المتغيرات مناسبة للمشكلة قيد الدراسة، والموضح في الشكل رقم (1) في محاولة لفهم دور كل من مناخ العمل الأخلاقي، والروحانية في مكان العمل في التنبؤ بالرسوخ التنظيمي وذلك في البيئة العربية عامةً، والبيئة المصرية خاصةً، ويوضح الشكل رقم (1) تصوراً للعلاقة.



المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

شكل رقم (1): الإطار المقترح للبحث

ثانياً - الدراسة الاستطلاعية

لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية وذلك في الاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسره قوامها (22) مفردة من العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، منها (2) مفردة من كلية العلوم، و(4) مفردات من كلية الهندسة، و(3) مفردات من كلية الطب، و(4) مفردات من زراعة، و(5) مفردات من إدارة الجامعة، و(4) مفردات من كلية التجارة، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد مناخ العمل الأخلاقي، ودرجة توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل، ومدى توافر أبعاد الرسوخ التنظيمي لدى المفردات

موضع التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه الروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- وجود تفاوت بين العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، من حيث مستوى الممارسة لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي، فقد أعرب بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم عن شعورهم بالانسجام والراحة بين زملاء العمل.
- وجود تفاوت بين العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، من حيث درجة توافر أبعاد الروحانية في مكان العمل، فقد أشار بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم إلى عدم اهتمام البعض من زملائهم في الجامعة بنتائج سلوكهم نحو الآخرين.
- وجود تفاوت بين العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة من حيث درجة توافر أبعاد الرسوخ التنظيمي، فقد أشار بعض العاملين الذين تمت مقابلتهم إلى أن عدد من زملائهم مستعد لتترك المنظمة إذا كانت أمامه فرصة أفضل، وأن هناك بالفعل من طلب نقله إلى قسم آخر بغض النظر عن الروابط التي بينهم وبين الزملاء.
- عدم الوضوح الكافي للدور الهام الذي يمكن أن يلعبه كل من مناخ العمل الأخلاقي، والروحانية في مكان العمل في تدعيم الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

ثالثاً - مشكلة وتساؤلات البحث

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما أثر مناخ العمل الأخلاقي بوصفه متغيراً مستقلاً، والروحانية في مكان العمل بوصفه متغيراً وسيطاً تفاعلياً على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

- 1- هل توجد علاقة بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؟
- 2- هل توجد علاقة بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؟
- 4- هل تؤثر أبعاد مناخ العمل الأخلاقي على أبعاد الروحانية في مكان العمل بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 5- هل تؤثر أبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 6- هل تؤثر أبعاد الروحانية في مكان العمل على الرسوخ التنظيمي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 7- هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؟

رابعاً - أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 2- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 4- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على أبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 5- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 6- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 7- تحديد التأثير غير المباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

خامساً - أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية بباها فيما يلي:

- 1- الأهمية العلمية
 - السعي للمساهمة في التأصيل النظري لموضوعي مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في مكان العمل.
 - المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي.
 - هناك دراسات عديدة السابقة في البيئة الغربية - حسب ما توافر لدى الباحث - التي تناولت موضوع الروحانية في مكان العمل، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى تضيق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال.
 - تعد هذه أول دراسة - على حد علم الباحث - تقوم بدراسة تأثير الدور الوسيط للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.
- 2- الأهمية العملية
 - يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في قطاع التعليم بجامعة المنصورة، والذي يمثل ركيزة أساسية من ركائز تحقيق رسالة الجامعة؛ التي تتطلب أن يسود مناخ العمل بها الطابع الأخلاقي وقيم الروحانية، وما ينتج عنه من نتائج إيجابية على المستوى الفردي والتنظيمي.
 - تساهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين في قطاع التعليم بجامعة المنصورة موضع التطبيق بمفهوم وأبعاد مناخ العمل الأخلاقي التي توفر وتدعم الروحانية في مكان العمل وكذلك الرسوخ التنظيمي، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في مساعدة المسؤولين بهذا القطاع على تبني تلك الممارسات لإضفاء مناخ عمل يسوده الود والاحترام المتبادل والدافعية للإنجاز بين العاملين بها.

سادساً - فروض البحث

في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحث بصياغة الفروض التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

- 4- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على أبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 5- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 6- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 7- يزداد التأثير المعنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط أبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

سابعاً - منهجية البحث

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه العناصر على النحو الآتي:

1- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها

اعتمد البحث الحالي على نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات من المراجع، والدوريات العلمية المحلية والعالمية بما يُمكن الباحث من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للبحث، إضافةً إلى البيانات التي تم الحصول عليها من مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة عن أعداد العاملين بقطاع التعليم (كادر عام مثبت)، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقضي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

2- متغيرات البحث والقياس

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسة التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقضي منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمد عليها البحث:

مناخ العمل الأخلاقي (متغير مستقل):

تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة أبعاد هي الرعاية، الاستقلالية، القانون وميثاق العمل الأخلاقي، القواعد، المنفعة، وذلك في الاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Victor & Cullen, 1988)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، كما اعتمدت عليه دراسات عديدة السابقة، وقد اشتمل هذا المقياس على (16) عبارة.

الروحانية في مكان العمل (متغير مستقل/ وسيط تفاعلي)

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هي العمل الهادف، العمل الجماعي، الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة، وذلك في الاعتماد على المقياس الذي طورته دراسة (Milliman et al., 2018)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (16) عبارة.

الرسوخ التنظيمي (متغير تابع)

تم قياس هذا المتغير (بصورة إجمالية)، من خلال (9) عبارات، وذلك في الاعتماد على المقياس الذي طورته دراسة (Ampofo, 2020)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها.

1- مجتمع وعينة البحث

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة (كادر عام مثبت)، وبلغ إجمالي العاملين (9581) مفردة، ونظرًا لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (370) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وتم توزيع هذه العينة في الاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل كلية من كليات الجامعة).

2- أداة البحث وجمع البيانات

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (277) قائمة بمعدل استجابة (74.8%).

جدول رقم (1)

توزيع مجتمع وعينة البحث وفق قطاعات التعليم موضع التطبيق

م	قطاعات التعليم	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحيحة
1	الإدارة العامة لجامعة المنصورة	3617	37%	137	113
2	المدن الجامعية	1225	13%	48	26
3	الطب	539	6%	22	14
4	الصيدلة	291	3%	11	7
5	طب الأسنان	346	3%	12	9
6	العلوم	413	4%	15	10
7	الهندسة	447	5%	18	12
8	الزراعة	312	3%	12	10
9	التربية	265	3%	11	9
10	التجارة	285	3%	11	11
11	الحقوق	213	2%	7	6
12	الآداب	311	3%	11	8
13	التمريض	182	2%	7	5
14	الطب البيطري	224	2%	7	6
15	الحاسبات والمعلومات	101	1%	4	4
16	التربية الرياضية	159	2%	7	5
17	التربية النوعية بالمنصورة	144	2%	7	6
18	التربية النوعية فرع منية النصر	118	1%	4	3
19	التربية النوعية فرع ميت غمر	168	2%	7	4
20	السياحة والفنادق	113	1%	4	4
21	رياض الأطفال	80	1%	4	3
22	الفنون الجميلة	26	1%	4	2
	الإجمالي	9581	100%	370	277

المصدر: إعداد الباحث في ضوء بيانات مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة، واستجابة مفردات العينة.

ويوضح الجدول رقم (1) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الاستجابات الصحيحة من العاملين بقطاع التعليم موضع التطبيق.

هذا، وقد بلغت نسبة الذكور (47%) والإناث (53%) تقريبًا، وبلغت نسبة مفردات العينة بالفئة العمرية أقل من 30 سنة (17%)، وبالفئة العمرية من 30 سنة لأقل من 40 سنة (23%)، وبالفئة العمرية من 40 سنة لأقل من 50 سنة (32%)، وبالفئة العمرية 50 سنة فأكثر (26%) تقريبًا، وفيما يتعلق بمستوى التعليم بلغت نسبة فئة مؤهل متوسط (24%)، وفئة مؤهل جامعي (48%) تقريبًا، وفئة دراسات عليا (دبلوم عالي - ماجستير - دكتوراه) (28%) تقريبًا، وأخيرًا فيما يتعلق بمدى الخدمة فقد بلغت نسبة مفردات العينة بالفئة من سنة لأقل من 10 سنوات (18%)، وبالفئة من 10 سنوات لأقل من 20 سنة (27%)، وبالفئة من 20 سنة لأقل من 30 سنة (39%)، وبالفئة 30 سنة فأكثر (16%) تقريبًا.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث

اعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على:

1- التحليل العاملي الاستكشافي: للتحقق من صدق وثبات مقاييس متغيرات الدراسة، فمن خلاله تم تحري صدق البناء (التقارب، والتمييز) لعبارات وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وإيجاد مصفوفة معاملات الارتباط، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء.

2- معامل ألفا لكرونباخ: وذلك لاختبار درجة

الثبات في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية، حيث يركز هذا الأسلوب على درجة التناسق الداخلي بين بنود أو متغيرات المقياس الخاضع للاختبار.

- 3- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.
- 4- طريقة المربعات الصغرى الجزئية (The Partial Least Square – PLS): التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية (SEM)، ويستخدم لقياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وذلك باستخدام برنامج Warp PLS 7.0.

ثامناً - تقييم الصدق والثبات في المقاييس

بعد القيام بتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقبل الاعتماد عليها بشكل نهائي، قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها (اختبار نموذج القياس)، وذلك على النحو الآتي:

تقييم صدق المقاييس

استخدم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، وأن هذه العبارات تعطى للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

- 1- صدق المحتوى، وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية حيث تم عرضه على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، إضافةً إلى (6) مفردات من قطاعات التعليم موضع التطبيق، وقد تم إجراء هذا الاختبار المبدئي من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات.
- 2- صدق التقارب، وذلك لقياس مدى التوافق بين العبارات أو الأبعاد المتعددة التي يشملها كل متغير من متغيرات البحث، وتشير نتائج الجدول رقم (2) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من (0.7)، وجميع القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على وجود الصدق التقاربي على مستوى العبارات الخاصة بكل بُعد من الأبعاد الفرعية، كما إن قيمة متوسط التباين (AVE) لكل متغير أكبر من (0.5)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوى الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسة (Hair et al., 2010).
- 3- صدق التمايز، وذلك لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، وتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يجب أن يكون قيمة هذا الجذر التربيعي أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى، وتوضح نتائج الجدول رقم (3) أن قيمة الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2010).

ومن الجدول رقم (3) يتضح ما يلي:

- بالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة ببعده القانون وميثاق العمل الأخلاقي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.468) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3 درجة)، وهو ما يشير إلى أن الاهتمام بالقوانين والمعايير المهنية تتوافر بشكل مرتفع لدى مفردات عينة الدراسة، وبلغت أقل قيمة (3.121) وهي خاصة بالمنفعة، وهو ما يشير إلى أن الاهتمام بالآخرين ومصالحهم يتوافر بشكل متوسط لدى مفردات عينة الدراسة، أي أنهم يميلون إلى التوازن بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة.
- أما بالنسبة لقيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الروحانية في مكان العمل، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، حيث كانت أعلى قيمة خاصة بالعمل الهادف حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.442)، وهو ما يشير إلى أن الشعور بأهمية وقيمة العمل تتوافر بشكل مرتفع لدى مفردات عينة الدراسة، وبلغت أقل قيمة (3.151) وهي خاصة ببعده الملاءمة مع قيم المنظمة، وهو ما يشير إلى الشعور بالارتياح والانسجام مع قيم المنظمة يتوافر بشكل متوسط لدى مفردات عينة الدراسة.

جدول رقم (2) المتغيرات الرئيسية للبحث وأبعادها الفرعية

المعاملات المعيارية	ثانياً: الروحانية في مكان العمل	المعاملات المعيارية	أولاً: مناخ العمل الأخلاقي
	1- العمل الهادف		1- الرعاية
0,721	أشعر بالراحة النفسية والمتعة في العمل.	0,719	يهتم العاملون في الجامعة بتحقيق ما هو أفضل لبعضهم البعض.
0,725	إنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي.	0,784	ينصب اهتمام العاملين في الجامعة على تحقيق الصالح العام.
0,783	أتطلع بشوق للذهاب إلى عملي.	0,807	ينظر كل عامل للآخرين في الجامعة بصورة إيجابية.
0,795	أشعر أن عملي يخدم المجتمع الذي أنتهي إليه.	0,722	تعمل الجامعة على تحقيق الأفضل لكل العاملين بها.
0,756	أرى أن العمل الذي أقوم به ذو معنى وقيمة.		نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الرعاية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,786$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,876$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,603$
0,710	أشعر أن عملي في وظيفتي الحالية يحقق أكبر إشباع في حياتي.		2- الاستقلالية
	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد العمل الهادف: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,785$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,817$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,764$		يتصرف العاملون في الجامعة وفقاً لمعتقداتهم الشخصية والأخلاقية.
	2- العمل الجماعي	0,711	يملك كل عامل في الجامعة إحساس بالصواب والخطأ.
0,767	أشعر بأنني جزء هام من فريق العمل الذي أنتهي إليه.	0,771	يسترشد العاملون في الجامعة بأخلاقيهم الشخصية.
0,783	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل.	0,765	يقرر كل عامل في الجامعة لنفسه ما هو الصواب وما الخطأ.
0,788	أعتقد أن أعضاء فريق العمل الذي أنتهي إليه يربطهم هدف مشترك.	0,745	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الاستقلالية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,736$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,818$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,626$
	يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتهي إليه بروحهم المعنوية العالية.		3- القانون وميثاق العمل الأخلاقي
0,794	أشعر في مكان عملي أننا عائلة واحدة.	0,716	يتبع العاملون في الجامعة القانون والمعايير المهنية بصرامة.
0,779	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد العمل الجماعي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,871$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,820$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,585$	0,725	يحظى الميثاق الأخلاقي للجامعة باهتمام كبير من قبل العاملين في الجامعة.
	3- الملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة	0,721	يضع العاملون في الجامعة القانون والمعايير المهنية فوق كل اعتبار.
0,789	أشعر بمشاعر إيجابية تجاه مكان عملي.		نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد القانون وميثاق العمل: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,828$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,758$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,661$
0,753	تهتم الجامعة بالعاملين محدودي الدخل بها.		4- القواعد
0,760	تهتم الجامعة بتحقيق العدالة بين العاملين بها دون تمييز.	0,753	يلتزم العاملون في الجامعة بسياسات وقواعد العمل بكل دقة.
0,848	تولي الجامعة اهتمام كبير بالحالة الصحية العاملين بها.	0,773	يتمسك العاملون في الجامعة بالقواعد والإجراءات المتبعة في الجامعة.
0,865	تنسجم قيبي الشخصية مع القيم السائدة في الجامعة.		نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد القواعد: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,864$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,838$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,543$
	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الملاءمة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,883$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,862$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,556$		5- المنفعة العامة
	ثالثاً: الرسوخ التنظيمي		يغلب العاملون في الجامعة مصلحة الجامعة على مصالحهم الشخصية.
0,725	أتفاعل بشكل إيجابي مع زملائي في العمل.	0,814	يراعي العاملون في الجامعة مصالح بعضهم عند اتخاذ القرارات.
0,834	تناسب مهاراتي ومواهب مع طبيعة عملي.	0,702	يهتم العاملون في الجامعة بنتائج سلوكهم نحو الآخرين.
0,770	أشعر بتوافق كبير مع مكان عملي.	0,824	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد المنفعة العامة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,860$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,874$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,738$
0,753	يساعدني مكان عملي على تحقيق أهدافي الشخصية.		
0,738	أنا عضو في فريق عمل فعال.		
0,716	أتمتع بحرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.		
0,779	أتعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل.		
0,772	سوف أخسر كثيراً إذا تركت وظيفتي.		
0,732	أعتقد أن فرص استمراري في مكان عملي ممتازة.		
	نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الرسوخ التنظيمي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0,05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0,794$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0,758$ ، ومتوسط التباين $(AVE)=0,630$		

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

- وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الرسوخ التنظيمي (3.421)، وهو ما يشير إلى توافر العديد من الروابط المتداخلة لدى مفردات عينة الدراسة مع كل من مكان وزملاء العمل بشكل مرتفع، وأنهم يدركون المنافع المادية والنفسية التي يمكن خسارتها نتيجة ترك العمل بالجامعة.

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

م	الوسط الحسابي والانحراف المعياري								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- الرعاية	0.776								
2- الاستقلالية	0.488	0.791							
3- القانون	0.599	0.546	0.813						
4- القواعد	0.457	0.413	0.409	0.736					
5- المنفعة	0.417	0.635	0.556	0.528	0.859				
6- العمل الهادف	0.658	0.488	0.509	0.512	0.587	0.874			
7- العمل الجماعي	0.603	0.561	0.503	0.556	0.576	0.583	0.764		
8- الملاءمة	0.584	0.589	0.439	0.473	0.524	0.547	0.538	0.745	
9- الرسوخ التنظيمي	0.482	0.683	0.448	0.514	0.454	0.548	0.536	0.564	0.793

ملاحظة(1): قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) ملاحظة(2): "جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.01) المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

تقييم ثبات المقاييس

استخدم هذا الاختبار لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في البحث في الاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ لتكريره على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2010).

تاسعاً - نتائج البحث

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة، قام الباحث بصياغة الفروض الثلاثة التالية من فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وأبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (3) السابق:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة ويُعد العمل الهادف (أحد أبعاد الروحانية في مكان العمل) بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الرعاية والعمل الهادف حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما

(0,658) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الاستقلالية والعمل الهادف حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,448) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة وبعده العمل الجماعي (أحد أبعاد الروحانية في مكان العمل) بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين المنفعة والعمل الجماعي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,576) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الاستقلالية والعمل الجماعي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,503) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة وبعده الملاءمة (أحد أبعاد الروحانية في مكان العمل) بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين المنفعة والملاءمة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,589) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الاستقلالية والملاءمة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,439) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة وبعده الرسوخ التنظيمي بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين المنفعة والرسوخ التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,683) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الاستقلالية والرسوخ التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,448) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في العمل الهادف، العمل الجماعي، الملاءمة وبعده الرسوخ التنظيمي بقطاع التعليم محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الملاءمة والرسوخ التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,564) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين العمل الجماعي والرسوخ التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,536) عند مستوى معنوية 0.01.

ولتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (مناخ العمل الأخلاقي، الروحانية في مكان العمل، الرسوخ التنظيمي)، قام الباحث بصياغة الفرض الثلاثة التالية من فروض الدراسة:

- 1- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على أبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 2- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.
- 3- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الروحانية في مكان العمل على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (4):

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الرعاية، يليه بُعد المنفعة، ثم بُعد القواعد، ثم بُعد القانون، وبعده الاستقلالية على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد العمل الهادف وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 17.2% ومن ثم تساهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 17.2% في تفسير التباين في بُعد العمل الهادف لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الرعاية، يليه بُعد القواعد، ثم بُعد المنفعة، ثم بُعد الاستقلالية، وبعده القانون على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد العمل الجماعي وذلك وفقاً لمعاملات المسار،

جدول رقم (4)
نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل التحديد R ²	مدي صحة أو خطأ الفرض
1- الرعاية	العمل الهادف	**0.218	17.2%	ثبوت صحة الفرض
2- الاستقلالية		*0.121		
3- القانون		**0.132		
4- القواعد		**0.170		
5- المنفعة		**0.186		
1- الرعاية	العمل الجماعي	**0.239	26.4%	ثبوت صحة الفرض
2- الاستقلالية		**0.169		
3- القانون		*0.145		
4- القواعد		*0.221		
5- المنفعة		**0.216		
1- الرعاية	الملاءمة	**0.223	18.1%	ثبوت صحة الفرض
2- الاستقلالية		**0.156		
3- القانون		**0.217		
4- القواعد		**0.174		
5- المنفعة		*0.149		
1- الرعاية	الرسوخ التنظيمي	**0.198	43.7%	ثبوت صحة الفرض
2- الاستقلالية		**0.117		
3- القانون		*0.165		
4- القواعد		*0.158		
5- المنفعة		*0.189		
1- العمل الهادف	الرسوخ التنظيمي	**0.219	52.6%	ثبوت صحة الفرض
2- العمل الجماعي		**0.206		
3- الملاءمة		*0.241		

** مستوى معنوية عند (0.01). * مستوى معنوية عند (0.05)
المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعده الرسوخ التنظيمي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 52.6% ومن ثم تساهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 52.6% في تفسير التباين في بُعد الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط أبعاد الروحانية في مكان العمل، قام الباحث بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة: **يزداد التأثير المعنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط أبعاد الروحانية في مكان العمل لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.**

وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (5) التالي:

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

- تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط بُعد العمل الهادف لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة؛ حيث يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي عندما يستطيع متغير ما

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط أبعاد الروحانية في مكان العمل

معامل التحديد R ²	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
44.9%	**0.222	0.024	**0.198	الرسوخ التنظيمي	العمل الهادف	1- الرعاية
	*0.169	0.052	**0.117			2- الاستقلالية
	*0.203	0.038	*0.165			3- القانون
	*0.242	0.084	*0.158			4- القواعد
	*0.194	0.005	*0.189			5- المنفعة
44.4%	**0.26	0.062	**0.198	الرسوخ التنظيمي	العمل الجماعي	1- الرعاية
	**0.128	0.011	**0.117			2- الاستقلالية
	*0.198	0.033	*0.165			3- القانون
	*0.235	0.077	*0.158			4- القواعد
	*0.215	0.026	*0.189			5- المنفعة
46.3%	*0.235	0.037	**0.198	الرسوخ التنظيمي	الملاءمة	1- الرعاية
	**0.191	0.074	**0.117			2- الاستقلالية
	*0.181	0.016	*0.165			3- القانون
	*0.223	0.065	*0.158			4- القواعد
	*0.222	0.033	*0.189			5- المنفعة

** مستوى معنوية عند (0.01) * مستوى معنوية عند (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

التأثير معنويًا على العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها (Baron & Kenny, 1986).

وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R²) عند توسيط بُعد العمل الهادف وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R²) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي التي بلغت 43.7% يتضح وجود زيادة بلغت 1.2%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد العمل الهادف كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط بُعد العمل الجماعي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R²) عند توسيط بُعد العمل الجماعي (44.4% بقيمة معامل التحديد (R²) الناتجة عن

العلاقة المباشرة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي التي بلغت 43.7% يتضح وجود زيادة بلغت 0.7%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد العمل الجماعي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي على الرسوخ التنظيمي عند توسيط بُعد الملاءمة لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R²) عند توسيط بُعد الملاءمة (46.3% بقيمة معامل التحديد (R²) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي التي بلغت 43.7% يتضح وجود زيادة بلغت 2.6%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد الملاءمة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

عاشراً - مناقشة النتائج والتوصيات

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، كذلك تقديم مجموعة من التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من (الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة) على أبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من (العمل الهادف، العمل الجماعي، الملاءمة)، ويعد بُعد الرعاية الأكثر تكرارًا في التأثير على الروحانية في مكان العمل، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل

من (Rajappan et al., 2012; Golestanipour, 2016; Haldorai et al., 2020)، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين مناخ العمل الأخلاقي والروحانية في مكان العمل.

2- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد مناخ العمل الأخلاقي ممثلة في كل من (الرعاية، الاستقلالية، القانون، القواعد، المنفعة) على بُعد الرسوخ التنظيمي، ويعد بُعد الرعاية الأكثر تأثيراً في بُعد الرسوخ التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراستي (Karatepe, 2013; Abdel-Ati & Deraz, 2018)، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

3- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الروحانية في مكان العمل ممثلة في كل من العمل الهادف، العمل الجماعي، الملاءمة على بُعد الرسوخ التنظيمي، ويعد بُعد الرعاية الأكثر تأثيراً في بُعد الرسوخ التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة (Rajappan et al., 2017)، والتي أشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي.

4- ارتفاع ملاحظ في النسب المئوية لمعاملات التحديد (R^2) عند توسيط كل من أبعاد الروحانية في مكان العمل؛ حيث يمكن القول أن أبعاد الروحانية في مكان العمل تلعب دوراً وسيطاً بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة (Rajappan et al., 2017)، والتي أشارت إلى الروحانية في مكان العمل تلعب دوراً وسيطاً بين أبعاد مناخ العمل الأخلاقي وبعض السلوكيات الإيجابية في المنظمة كزيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وانخفاض سلوكيات الانحراف في مكان العمل. مما يشير إلى أن هناك متغيرات أخرى قد تتوسط تلك العلاقة ويمكن تفسيرها بها.

ويمكن تفسير تلك النتائج؛ بأن المنظمات التي يسودها مناخ التعاون ومساعدة الآخرين الممثل لبُعد الرعاية، وبتقيدون بالقيم الأخلاقية الشخصية الممثلة لبُعد الاستقلالية، ويميلون إلى الالتزام بالقانون والمعايير المهنية مع المواقف المختلفة الممثل لبُعد القانون، ويتمسكون بالقواعد والإجراءات التنظيمية المتبعة الممثلة لبُعد القواعد، وتحقيق الأفضل للمنظمة والابتعاد عن الذاتية الممثل لبُعد المنفعة، وفي هذا المناخ نجد أن هؤلاء الأفراد يكون لديهم إحساس أكبر بأهمية وقيمة العمل الذي يقومون به في تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف الآخرين، مما يزيد لديهم قيم الانتماء والعمل الجماعي وإنكار الذات، وكلها سلوكيات من المرجح أن تساهم في أن يصبحوا أكثر رسوخاً في منظماتهم حيث يكون لديهم روابط أكثر بزملائهم ومكان عملهم.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قُدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد في تهيئة المناخ المناسب للعاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، حتى يمكن الحفاظ على العنصر البشري وتعظيم الاستفادة منه داخل العمل، الأمر الذي ينعكس على تقديم الخدمات للمتعاملين.

وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

- 1- ضرورة عقد دورات للعاملين لنشر الوعي حول كل من ميثاق العمل الأخلاقي بالجامعة، والقوانين والقواعد المنظمة للعمل، ليكونوا مرشداً وموجهاً لقرارات وسلوك العاملين بها.
- 2- نشر ثقافة عمل قائمة على الاحترام المتبادل وبناء مناخ أخلاقي، بحيث لا يتم التسامح مع أي فرد يخل بقواعد السلوك المنصوص عليها.
- 3- إنشاء صندوق لتلقي الاقتراحات والشكاوى والإبلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية في مكان العمل والتحقيق فيها بشكل جاد.

4- تعزيز القيم الروحانية في مكان العمل، من خلال تنظيم رحلات اجتماعية ترفهية للعاملين ولأسرهم لتوطيد العلاقات بينهم وإذكاء روح المودة والمحبة، والتأكيد على أن العاملين بالجامعة عائلة واحدة.

حادي عشر- محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية

تم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

- 1- ركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على قطاع التعليم بجامعة المنصورة دون التطرق لقطاع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة، وكذلك دون التطرق لباقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل قطاع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة، فضلاً عن تغيير مجال التطبيق ليشمل باقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل البنوك، والمستشفيات والمراكز الطبية الخاصة، ومصحة الضرائب المصرية، والمجالس المحلية.
- 2- تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في مناخ العمل الأخلاقي، والروحانية في مكان العمل، والرسوخ التنظيمي، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة تفاعلية أخرى بخلاف الروحانية في مكان العمل، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الرسوخ التنظيمي مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، والارتباط الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل، والانسحاب النفسي، والسلوكيات المناوئة للعمل.

المراجع

- Abdel-Ati, Y. and Deraz, A.(2018). "The Impact of Ethical Work Climate on Employees' Organizational Job Embeddedness in Hotels", *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 12 (2): 1–18.
- Afsar, B.; Badir, Y. and Kiani, U. S.(2016). "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental passion", *Journal of Environmental Psychology*, 45: 79–88.
- Amin, S.; Adriani, Z.; Khaeruddin. and Habibi, A.(2020). "Dataset for Validation the Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance", *Data in Brief*, 31: 1–8.
- Ampofo, E. T. and Lassk, F. G.(2020). "Mediation Effects of Job Satisfaction and Work Engagement on the Relationship between Organizational Embeddedness and Affective Commitment among Frontline Employees of Star-rated Hotels in Accra", *Journal of Hospitality and Tourism Management*,44: 253–262.
- Babin, B. J.; Boles, J. S. and Robin, D. P. (2000). "Representing the Perceived Ethical Work Climate Among Marketing Employees", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3): 345–358.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). "The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Belwalkar, S.; Vohra, V. and Pandey, A.(2018). "The Relationship between Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship behaviors: An Empirical Study", *Social Responsibility Journal*, 14 (2): 410 –430
- Buff, C. L. and Yonkers, V. (2005). "Using Student Generated Codes of Conduct in the Classroom to Reinforce Business Ethics Education", *Journal of Business Ethics*, 61 (2): 101–110.
- Burton, J. P.; Holtom, B. C.; Sablinski, C. J.; Mitchell, T. R. and Lee, T. W. (2010). "The Buffering Effects of Job Embeddedness on Negative Shocks", *Journal of Vocational Behavior*, 76 (1): 42-51.
- Chan, W. L.; Ho, J. A.; Sambasivan, M. and Ng, S. I. (2019). "Antecedents and Outcome of Job Embeddedness: Evidence From Four and Five-star Hotels", *International Journal of Hospitality Management*, 83: 37–45.
- Chen, H. and Ayoun, B.(2019). "Is Negative Workplace Humor Really All That "Negative"? Workplace Humor and Hospitality Employees' Job Embeddedness", *International Journal of Hospitality Management*, 79: 41–49.
- Cheng, C. Y. (2014). A Longitudinal Study of Newcomer Job Embeddedness and Sales Outcomes For Life Insurance Salespersons", *Journal of Business Research*, 67: 1430 –1438
- Cho, D. H. and Son, J. M. (2012). "Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction it Industries", *International Journal of Advanced Science and Technology*, 40: 101–110.
- Cho, Y. B. and Ryu, J. R. (2009). "Organizational Citizenship Behaviors In Relation To Job Embeddedness, Organizational Identification, Job Performance, Voluntary Turnover Intention in Korea", *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, Vol. 8, No:7, Pp.51-68.
- Cullen, J. B.; Bronson, J. W. and Victor, B., (2003). "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-study Analysis", *Journal of Business Ethics*, 46: 127–141.

- Cullen, J. B.; Victor, B. and Bronson, J. W.(1993). "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity", *Psychological Reports*, 73: 667–674.
- Cullen, J. B.; Victor, B. and Stephens, C. U. (1989). "An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate", *Organizational Dynamics*, 18: 50–62.
- Fanggida, R. E.; Suryana, Y.; Efendi, N. and 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: 639–646.
- Ferreira, A. I.(2017). "Leader and Peer Ethical Behavior Influences on Job Embeddedness", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3): 345–356.
- Francis, J. (2012). "Workplace Spirituality and Ethical Decision Making: A Case Study of Federal Government Executive Women", *Ph. D. Dissertation*, Capella University.
- Ghosh, D.; Sekiguchi, T. and Gurunathan, L. (2017). "Organizational Embeddedness as a Mediator between Justice and in-role Performance", *Journal of Business Research*, 75: 130–137.
- Golestanipour, M. (2016). "Simple and Multiple Relationships between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial", *Review of European Studies*, 8 (2):183–189
- Graham, M. L. (2009). "Business Ethics: An Analysis of a Company's Training Program Influence on Employee Behavior and Morale", *Ph.D. Dissertation*, Pepperdine University.
- Gupta, M.; Kumar, V. and Mandeep.(2014). "Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India)", *Journal of Business Ethics*, 122 (1): 79–88.
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Prentice Hall, New Jersey, NJ.
- Haldorai, K.; Kim, W. G.; Chang, H. S. and Li, J. J. (2020). "Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 86: 1–11.
- Holtom, B. C.; Mitchell, T. R. and Lee, T. W. (2006). "Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory", *Organizational Dynamics*, 35 (4): 316–331.
- Hussain, T. and Deery, S. (2018). "Why Do Self-initiated Expatriates Quit Their Jobs: The Role of Job Embeddedness and Shocks in Explaining Turnover Intentions", *International Business Review*, 27: 281–288.
- Johnson, T. K. (2019). "Exploring Workplace Spirituality and the Benefit It Has on Teams", *Ph. D. Dissertation*, Brandman University.
- Karatepe, O. M. (2013). "Linking Perceived Ethical Climate to Performance Outcomes: The Mediating Role of Job Embeddedness", *Ekonomika Istraživanja – Economic Research*, 26 (4): 77–90.
- Karatepe, O. M. and Shahriari, S. (2014). "Job Embeddedness as a Moderator of the Impact of Organizational Justice on Turnover Intentions: A Study in Iran", *International Journal of Tourism Research*, 16 (1): 22–32.
- Lata, M. and Chaudhary, R.(2020). "Dark Triad and Instigated Incivility: The Moderating Role of Workplace Spirituality", *Personality and Individual Differences*, 166: 1–11.
- Lau, P. Y.; Tong, J. T.; Lien, B. Y.; Hsu, Y. C. and Chong, C. L.(2017). "Ethical Work Climate, Employee Commitment and Proactive Customer Service Performance: Test of the Mediating Effects of Organizational Politics", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35: 20 –26.

- Lee, C. S. (2016). "Job Embeddedness, Work Engagement, and Ethical Work Climate on Turnover Intention of Academic Staff in Private Higher Educational Institutions", *Ph. D. Dissertation*, University Sains Malaysia.
- Loe, T.; Chonko, L. B. and Wakefield, K. L.(2013). "The Effect of Perceived Ethical Climate on the Search for Sales Force Excellence", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24 (3): 199–214.
- Martin, K. D. and Cullen, J. B. (2006). "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-analytic Review", *Journal of Business Ethics*. 69: 175–194.
- Milliman, J.; Gatling, A. and Kim, J. S. (2018). "The Effect of Workplace Spirituality on Hospitality Employee Engagement, Intention to Stay and Service Delivery", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35: 56 – 65.
- Mitchell, T. R.; Holtom, B. C.; Lee, T. W.; Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001). "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, 44 (6):1102–1121.
- Moon, H. K. and Choi, B. K. (2014). "How an Organization's Ethical Climate Contributes to Customer Satisfaction and Financial Performance Perceived Organizational Innovation Perspective", *European Journal of Innovation Management*,14 (1): 85–106.
- Mulki, J. P. and Lassk, F. G. (2019). "Joint impact of Ethical Climate and External Work Locus of Control on Job Meaningfulness", *Journal of Business Research*, 99: 46 –56.
- Nafei, Wageeh. (2015). The Influence of Ethical Climate on Job Attitudes:A Study on Nurses in Egypt", *International Business Research*, 8 (2): 83–99.
- Nedkovski, V.; Guerci, M.; Battisti, F. D. and Siletti, E. (2017). "Organizational Ethical Climates and Employee's Trust in Colleagues, The Supervisor and the Organization", *Journal of Business Research*, 71: 19–26.
- Neubaum, Donald O.; Mitchell, Marie S. and Schminke, Marshall. (2004). "Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, and Ethical Climate", *Journal of Business Ethics*, 52: 335–347.
- Otaye-Ebede, L.; Shaffkat, S. and Foster, S. (2019). "A Multilevel Model Examining the Relationships between Workplace Spirituality, Ethical Climate and Outcomes: A Social Cognitive Theory Perspective", *Journal of Business Ethics*, 154 (4):1–16
- Pawar, B. S. (2009). "Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model", *Journal of Business Ethics*, 90 (3): 375–386.
- Purnamasari, P. and Amaliah, I. (2015). "Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211: 827–835.
- Rajappan, S.; Nair, R. S.; Priyadarshini, K. M. and Sivakumar, V.(2017). "Exploring the Effect of Workplace Spirituality on Job Embeddedness among Higher Secondary School Teachers in Ernakulam District", *Cogent Business & Management*, 4 (1): 1–9.
- Robinson, R. N.; Kralj, A.; Solnet, D. J.; Goh, E. and Callan, V. (2014). "Thinking Job Embeddedness Not Turnover: Towards a Better Understanding of Frontline Hotel Worker Retention", *International Journal of Hospitality Management*, 36: 101–109.
- Rubenstein, A. L.; Peltokorpi, V. and Allen, D. G. (2020). "Work-home and Home-work Conflict and Voluntary Turnover: A Conservation of Resources Explanation for Contrasting Moderation Effects of On- and Off-the-job Embeddedness", *Journal of Vocational Behavior*, 119: 1–17.

- Schwepker, C. H. and Good, D. J. (2009). "Ethical Climate's Influence on Sales Management Practices", *Journal of Selling and Major Account Management*, 9 (1), 8–24.
- Sheep, M. L. (2006). "Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations", *Journal of Business Ethics*, 66 (2):357–375
- Sprung, J. M.; Sliter, M. T. and Jex, S. M. (2012). "Spirituality as a Moderator of the Relationship between Workplace Aggression and Employee Outcomes", *Personality and Individual Differences*, 53: 930–934.
- Thomas, T.; Schermerhorn, T. J. and Dienhart, J. W. (2004). "Strategic Leadership of Ethical Behavior in Business", *Academy of Management Executive*, 18 (2): 56 – 66.
- Tiwari, G. and Pathak, P. (2018). "Ethical Behavior Through the Lens of Spirituality at Work: A Review Agenda", *International Journal of Business Ethics in Developing Economies*, 7 (1): 23–31.
- Valiūnienė, V. K. (2014). "Spirituality at Work: Comparison Analysis", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 1205–1212.
- Victor, B. I. and Cullen, J. B. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, 33 (1): 101–125.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1987). "A Theory and Measure of Ethical Climates in Organizations", *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9: 51–71.
- Walt, F. V. and Steyn, P. (2019). "Workplace Spirituality and the Ethical Behavior of Project Managers", *SA Journal of Industrial Psychology*, 45 (1): 1–9.
- Weber, J. and Gerde, V. W. (2011). "Organizational Role and Environmental Uncertainty as Influences on Ethical Work Climate in Military Units", *Journal of Business Ethics*, 100: 595–612.
- Yener, M.; Yaldiran, M. and Ergun, S. (2012). "The Effect of Ethical Climate on Work Engagement", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 724–733.
- Zhang, M.; Fried, D. D. and Griffeth, R. W. (2012). "A Review of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement Issues and Directions for Future Research", *Human Resource Management Review*, 22 (3), 220–231.

Workplace Spirituality as a Mediator between Ethical Work Climate and Organisational Embeddedness Applied to Education Sector Staff at Mansoura University

Dr. Tamer Ibrahim EL Sayed Ibrahim Ashry

Lecturer, Business Administration Department

Faculty of Commerce, Mansoura University, Mansoura

Arab Republic of Egypt

[E-mail : tamershry@mans.edu.eg](mailto:tamershry@mans.edu.eg)

Abstract

The current study analyzes the direct effects of ethical work climate might have on organizational embeddedness, as well as the mediating role of exposure to workplace spirituality.

The sample comprised 370 employees from education sector at Mansoura university, among them was 277 valid surveys with a response rate of 74.8%. Partial least Square (PLS) was used to Validate and test the measurement and structural models.

The results revealed that ethical work climate had direct effects on both workplace spirituality and organizational embeddedness and an indirect effect on organizational embeddedness through workplace spirituality. The study showed that workplace spirituality had direct effect on organizational embeddedness.

Keywords: *Ethical Work Climate, Workplace Spirituality, Organizational Embeddedness.*