

تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ

د. هاني محمد جلال عبد الشكور

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للعلوم الإدارية بالمنزلة

جمهورية مصر العربية

الملخص

يُعتبر قطاع الفنادق من أهم القطاعات السياحية وأكثرها حيوية سواء في الدول النامية أو المتقدمة إذ يساهم بنسبة كبيرة في تحقيق النمو الاقتصادي، وتمثل أهم التحديات الرئيسية التي تواجه هذا القطاع في كيفية تحريك الدوافع الداخلية للعاملين بالخطوط الأمامية وحثهم على العمل، وعلى الرغم من أن الأدبيات السابقة أعطت تدعيماً كاملاً للمفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما يجب معرفته حول هذه المفاهيم، وفي هذا السياق يُقدم مفهوم روحانية مكان العمل رؤية جديدة باعتباره من المفاهيم التي لا يزال فهمها محدود وغير متكامل في حياة المنظمات والذي لم يلاق ما يستحق من اهتمام علمي في بيئتنا العربية، وتختبر هذه الدراسة تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، وتم توزيع الاستبانة على (384) من العاملين بالفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ، تم استرجاع (292) منها معبأة بالكامل، إذ تشكل ما مقداره تقريباً (76%) نسبة استجابة، وقد كشفت النتائج عن وجود أثر مباشر لروحانية مكان العمل على كل من رفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، وكذلك تم التوصل إلى أن رفاهية العاملين ترتبط بنيتهم في البقاء بالعمل، ولا ترتبط بسلوك مشاركة المعرفة لديهم، وبذلك؛ تقدم هذه الدراسة رؤية جديدة حول مصادر تحريك الدوافع الداخلية للعاملين (روحانية مكان العمل) ودورها في زيادة مستوى شعورهم بالرفاهية، فضلاً عن أن هذه الدراسة تُعتبر من أولى الدراسات التطبيقية التي تختبر التأثير المشترك لروحانية مكان العمل ورفاهية العاملين على اتجاهاتهم نحو العمل (سلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل)، وذلك على حد علم الباحث.

الكلمات المفتاحية: روحانية مكان العمل، رفاهية العاملين، سلوك مشاركة المعرفة، نية البقاء في العمل، قطاع الفنادق.

المقدمة

استحوذ مفهوم روحانية مكان العمل Workplace Spirituality على اهتمام الباحثين لسنوات- خاصة في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين- نتيجة زيادة التحديات والتهديدات التي تتخلل بيئة العمل، ويشكل التوجه نحو التعامل مع الجانب الروحي داخل مكان العمل جزء هام وأساسي يؤثر على النمط الثقافي في منظمات الأعمال التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية (Eliyanaa and Sridadi, 2020)، حيث تشجع القيم الروحانية داخل مكان العمل مشاعر الحب والإيثارة، والمودة، والإخلاص، والإدارة الذاتية للحياة الوظيفية، وتُحسن من النمو العقلي للأفراد العاملين مما يُسهم في تعزيز قابليتهم على حل المشكلات ومواجهة التحديات، وتكوين سلوكيات عمل إيجابية بناءة تؤثر على أداء المنظمات (Garg, 2017; Belwalkar et al., 2019; Wijaya and Supriyanto, 2018).

كما نال مفهوم رفاهية العاملين Employee Well-Being اهتمام الباحثين على مدى السنوات العشر الماضية باعتباره من أبرز المفاهيم التنظيمية التي لها تأثير إيجابي على أداء الفرد وسلوكه الاستباقي (O'Donoghue et al., 2019)، وتشير

* تم استلام البحث في نوفمبر 2020، وقبل للنشر في ديسمبر 2020، وتم نشره في مارس 2023.

الرفاهية المرتبط بالعمل إلى مدى قدرة المنظمات على توفير مجموعة من المؤشرات التي تشجع العاملين وتساعدهم على زيادة إنتاجيتهم، مثل السعادة والبهجة والدعم العاطفي المرتبط بالوظيفة، وروح التعاون، إذ تحفز الرفاهية بالعمل على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف الشخصية والوظيفية، فضلاً عن التغلب على المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمات في بيئة العمل المعاصرة (e.g.; Hsu et al., 2019; Güler and Çetin, 2019; Kim et al., 2019; He et al., 2019).

ويُعد سلوك مشاركة المعرفة Knowledge Sharing Behavior بين العاملين بعضهم البعض من أحد أهم المفاهيم البحثية في البيئة التنظيمية نتيجة إدراك كثير من الباحثين والممارسين لفوائد ومزايا مشاركة المعرفة والتي تحسن من الأداء الإبداعي للمنظمات وبخاصة في ظل التحولات والتغيرات المتسارعة التي تجتاح عالم الأعمال اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية (e.g.; Rahman et al., 2015; Ting et al., 2016; Phung et al., 2017; Muhammad et al., 2019).

ويؤكد العديد من الباحثين على وجود نقص في الجهود البحثية المتعلقة بدراسة مفهوم نية البقاء في العمل Intention to stay، على الرغم من أنه يُعتبر من المفاهيم الحاكمة لسلوك معدل دوران العمالة الفعلي (Eltaybani et al., 2018; Presbitero et al., 2020)، وتتأثر نية بقاء العامل في عمله بالعديد من المتغيرات التنظيمية منها على سبيل المثال روحانية مكان العمل (Aboobaker et al., 2019a)، ورفاهية العاملين (Aboobaker et al., 2019b)، وسلوك مشاركة المعرفة (Naim and Lenkla, 2016).

وتأسيساً على ما سبق، فإن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في اختبار تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، وذلك في محاولة لتكوين تصور واضح حول دور مفهوم روحانية مكان العمل كأداة فعالة لتطوير أداء العاملين في قطاع الفنادق كأحد أهم قطاعات الخدمات الرئيسة لصناعة الضيافة، بالإضافة إلى أنه من مراجعة كثير من الدراسات السابقة اتضح وجود فجوة بحثية تكمن في محدودية الدراسات التي تناولت مفهوم روحانية مكان العمل، وقد أدى النقص الملحوظ في الدراسات السابقة حول التقصي والتحليل المتعلق بهذا المفهوم إلى التشكيك في مصداقية الادعاءات حول مدى أهميته في تعزيز وتطوير سلوكيات العاملين واتجاهاتهم، لذلك فإن هناك حاجة ملحة للقيام بالمزيد من الدراسات النظرية والتطبيقية للتعرف على مدى أهمية مفهوم روحانية مكان العمل باعتباره من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي.

ويعرض الباحث فيما يلي الخلفية النظرية، ومشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة وأهميتها، وفرضيات الدراسة، يلي ذلك استعراض تصميم الدراسة، ثم مناقشة النتائج والمساهمات النظرية للدراسة، وكذلك المساهمات والتوصيات التطبيقية، وأخيراً حدود الدراسة والتوصيات بتوجهاتها المستقبلية.

الخلفية النظرية

شهدت العقود القليلة الماضية تغيرات وتحولات سريعة في اهتمام البحوث الإدارية من التركيز على دراسة وتحليل السلوكيات السلبية داخل مكان العمل إلى التركيز على السلوكيات الإيجابية التي تعزز من إمكانيات وقدرات الأفراد العاملين في المنظمات، وفي هذا السياق ظهرت العديد من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال السلوك التنظيمي منها مفهوم روحانية مكان العمل، ورفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل، ويتناول الباحث في هذا الجزء مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

روحانية مكان العمل (SW) Spirituality Workplace

لقد أثار متغير روحانية مكان العمل اهتمام العديد من الباحثين وسعوا إلى الاستفادة منه في المنظمات المعاصرة بسبب زيادة قدرته على مواجهة التحديات والمنافسة وعصر العولمة والتقدم التكنولوجي، وينظر إلى روحانية مكان العمل على أنها حالة نفسية تميز علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وتوثيق مجموعة من القيم الاجتماعية والتنظيمية التي تسعى إلى توحيد الجهود التنظيمية والإنسانية السامحة، مع الابتعاد عن سلوكيات العنف والتدمير النفسي ومراعاة مشاعر الآخرين من أجل الوصول إلى الأهداف في الوقت المناسب بكل كفاءة وفعالية (e.g.; Afsar and Badir, 2018; Van, 2018; Singh and Chopra, 2017)، ومن المصطلحات المشتركة في مناقشات موضوع روحانية مكان العمل الخبرة والسمو والعمل ذو المعنى والتسامح، والدعوة إلى الترابط الروحي في مكان العمل (Farmer et al., 2019).

فيعتبر توفير روحانية عالية في أماكن العمل مصدر من مصادر القوة التي تحدد هوية المنظمات (Kendall 2019)، حيث تحقق روحانية مكان العمل العديد من الفوائد على مستوى الفرد مثل السلام، والصفاء، والمحبة (e.g.; Pandey, 2017); (Belwalkar et al., 2018)، أو على المستوى التنظيمي مثل زيادة الولاء والالتزام، ونية البقاء بالعمل (e.g.; Soder, 2016; Djafri, 2018); (and Noordin, 2017; Otaye-Ebede et al., 2019 e.g.; Bella et al., 2018; Rezapouraghdam)، والاستدامة التنظيمية (et al., 2019)، والاحتفاظ بالعاملين (Bandsuch and (Cavanagh, 2018)، والارتباط بالعمل (Walt et al. (2018)، وسلوك العمل الابتكاري (Afsar and Badir, 2017)، والرضا والأداء الوظيفي (Sony et al., 2019).

ويوجد العديد من التعريفات الخاصة بروحانية مكان العمل، حيث يُعرفها كل من (Ashmos and Duchon, 2000) بأنها «إطار من القيم التنظيمية المتمثلة بالثقافة التي تعزز من خبرة الأفراد العاملين للرقى والسمو في العمل والتواصل مع الآخرين بطريقه توفر مشاعر الفرح والمتعة»، ويعرفها (Garg, 2017) بأنها «مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية النابعة من القلب والموجهة من العقل معتمداً على الإدراك والقواعد المعرفية والمشاعر الإيجابية البناءة التي تساعد الأفراد العاملين على التواصل والتودد وزرع المحبة والتسامح»، كما يُعرفها (Habeb and Khan, 2018) بأنها «مظهر من مظاهر السلوكيات الأخلاقية في جميع نواحي العمل التي تجعل العاملين يؤدون عملهم بكل تودد وبحافز قوى، إذ إنها تعبر عن الرحمة والحكمة والمودة وجعل الأفراد العاملين يؤدون مسؤوليات أكثر من المطلوب منهم عن طيب خاطر»، وفي ضوء التعريفات السابقة يُعرف الباحث روحانية مكان العمل بأنها «شعور داخلي نابع من القيم والمعتقدات التي يشعر فيها الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به، والإحساس بالمجموعة التي يعمل معها، ومدى توافق قيمة الشخصية مع قيم المنظمة».

وقد اختلفت وجهات نظر الباحثين في تحديد أبعاد روحانية مكان العمل؛ حيث يرى Ashmos and Duchon (2000) أن روحانية مكان العمل تتضمن ثلاثة أبعاد، هي: الحياة الروحية، والعمل الهادف، والإحساس بالجماعة، أما دراسة (Milliman et al., 2003) فقد أضافت بُعد التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة، ويحددها (Kinjerski and Skrypnek (2006) في ثلاثة أبعاد هي الاستغراق في العمل، والإحساس أو الانتماء للجماعة، والارتباط الروحي، كما حدد (Petchsawang and Duch (2009) أبعاد روحانية مكان العمل في أربعة أبعاد هي الرحمة، واليقظة، والعمل الهادف، والتفوق، ويحددها (Khasawnah et al. (2010) في خمسة أبعاد هي التوازن بين العمل والحياة الأسرية، والروح الجماعية، والإنجاز الشخصي، والسلطة، والشعور بالارتباط مع الذات، ويعتمد الباحث في دراسته على ثلاثة أبعاد لقياس روحانية مكان العمل هي العمل الهادف، والإحساس بالجماعة (Ashmos and Duchon, 2000)، والتوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة (Milliman et al., 2003)، ويرجع ذلك إلى أن هذه الأبعاد تعكس ثلاثة مستويات مختلفة، فالعمل الهادف يتعلق بالفرد، والإحساس بالجماعة يتعلق بالمجموعة، أما التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة فتتعلق بالمنظمة، فضلاً عن أنها تُعد من أكثر الأبعاد استخداماً وشيوعاً في الأدبيات السابقة (e.g.; Djafri and Noordin, 2017; Shrestha, 2017); (Ahmad et al., 2018; Iqbal et al., 2018; Singh and Chopra, 2018; Otaye-Ebede, et al., 2019; Rahman et al., 2019; Promsri, 2019)، ويقصد بالعمل الهادف (Meaningful Work (MW): شعور نابع من قيم ومعتقدات الفرد بأهمية العمل الذي يقوم به داخل المنظمة، أما الإحساس بالجماعة (Sense of Community (SC): فيقصد بها وجود حالة من التشارك والالتزام التي تربط الأفراد مع بعضهم البعض بحيث يشعر الفرد الواحد بأنه جزء من المجموعة ولديه تفاعلات مستمرة لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة، ويقصد بالملاءمة بين قيم الفرد وقيم المنظمة (Alignment with Organizational Values (AOV): شعور الأفراد بمشاعر إيجابية في الانسجام ما بين قيمة الشخصية ورسالة المنظمة، أي أنه التفاعل الذي يحمله العامل مع الغرض التي تسعى المنظمة لتحقيقه.

رفاهية العاملين (EWB) Employee well-being

يُعد مفهوم الرفاهية Well-being من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس، وهو يمثل محور اهتمام علم النفس الإيجابي خلال العقود الماضية، وتشير الرفاهية بشكل عام إلى مدى الاستمتاع بالحياة لذا كل ما يُسعد الفرد هو نوع من الرفاهية، أما فيما يتعلق بالرفاهية المرتبطة بالعمل (Work-related well-being) (O'Donoghue et al., 2019)، فلا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تحديد هذا المفهوم، حيث يرى (Aboobaker et al. (2019b) بأنها نقطة التوازن التي

تجمع بين موارد الفرد والتحديات التي تواجهه، وعرفها (Luu, 2019) بأنها الجودة الشاملة لخبرة العاملين في عملهم، وعرفها (Duan et al., 2019) بأنها الحالة الإيجابية التي يكون الأفراد فيها قادرين على العمل بالقرب من مستواهم الأمثل، ويتم قياسها من حيث الأداء الجسدي والذهني والعاطفي والاجتماعي، كما عرفها (Wattoo et al., 2018) بأنها خلق بيئة تعزز من حالة الرضا الذي تسمح للعاملين بالازدهار والعمل بكامل إمكانيتهم، وعرفها (O'Donoghue et al., 2019) بأنها مجموعة المعايير التقييمية التي يضعها العاملون حول بيئة عملهم، ويعرفها (Haddon, 2018) بأنها حالة من الرضا الذاتي والنفسي تجعل العاملين أكثر سعادة وأكثر إنتاجية، أما ((Inceoglu et al., 2018) فقد عرفها بأنها مدى إدراك الفرد أن حياته تسير بشكل جيد، وأخيراً يعرفها (Sebastiano et al., 2017) بأنها مجموعة من المشاعر والتقييمات التي طورها العاملون بالرجوع إلى ما يفعلونه كل يوم للتعامل مع متطلبات وظيفتهم».

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحث تعريف رفاهية العاملين بأنها مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تجعل العاملين أكثر سعادة وإنتاجية وقدرة على مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم في بيئة عملهم بما يحقق طموحاتهم المهنية.

وأجريت دراسات عديدة السابقة للتعرف على العلاقة بين رفاهية العاملين والعديد من المتغيرات التنظيمية؛ حيث توصلت دراسة (Urbanaviciute et al., 2019) إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القدرة على التكيف المهني وبين رفاهية العاملين، وفي سياق العلاقة بين أنماط القيادة الحديثة ورفاهية العاملين توصلت دراسة (He et al., 2019) إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأبوية على رفاهية العاملين بالمنظمات الخدمية في كندا، في حين توصلت دراسة (Luu, 2019) إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الخيرة على رفاهية العاملين في المنظمات الخدمية بأستراليا، وتوصلت دراسة ((O'Donoghue et al., 2019) إلى أن الإشراف المسيء Abusive supervision يرتبط ارتباطاً سلبياً برفاهية العاملين، وإيجابي بسوء معاملة العاملين Employee ill-being، وتوصلت دراسة (Duan et al., 2019) إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لأبعاد سلوكيات المساعدة التنظيمية Organizational helping behavior والمتمثلة في المساعدة الاستباقية والمساعدة التفاعلية على رفاهية العاملين في مكان العمل، في حين توصلت دراسة (Khoreva and Wechtler, 2018) إلى أن رفاهية العاملين تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين، كما توصلت دراسة كل من (Medina-Garrido et al., 2017; Liu et al., 2017; Johari et al., 2019) إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لروحانية مكان العمل على الأداء الوظيفي.

ومن خلال اطلاع الباحث على العديد من الأدبيات السابقة المتعلقة برفاهية العاملين لتحديد الأبعاد التي سوف يتم الاعتماد عليها في بحثه، توصل إلى أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تحديد هذه الأبعاد، حيث اعتمد كل من (Khoreva and Wechtler, 2018) في دراستهم على ثلاثة أبعاد لقياس رفاهية العاملين هي الرفاهية النفسية، والرفاهية الجسدية، والرفاهية الاجتماعية، في حين اعتمد (Luu, 2019) على بُعدين هما التمييز المدرك، والرفاهية النفسية، واعتمدت دراسة (Kuriakose et al., 2019) على بُعدين هما الصحة النفسية، والصحة الجسدية، كما اعتمدت دراسة (Medina-Garrido et al., 2017) على بُعدين هما الرفاهية النفسية، والرفاهية الاجتماعية، وقدمت دراسة (Zheng et al., 2015) ثلاثة أبعاد لقياس رفاهية العاملين هي رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية، كما اعتمدت بعض الأدبيات السابقة على قياس رفاهية العاملين من خلال مجموعة من العبارات مثل دراسة (Adil and Baig, 2018; Kuriakose et al., 2019; He et al., 2019).

ونظراً لتعدد تصنيفات أبعاد رفاهية العاملين فإن الباحث سوف يعتمد على الأبعاد التي قدمها (Zheng et al., 2015) لأنها الأكثر شمولاً وموضوعية وملاءمة لموضوع البحث، وتشير رفاهية الحياة Well-Being Life إلى رضا الأفراد عن حياتهم، ومدى قربهم من تحقيق أحلامهم وطموحاتهم في الحياة وسعهم إلى تغيير طريقة وأسلوب حياتهم للأفضل، وتشير رفاهية مكان العمل Psychological well-being إلى رضا الأفراد عن مسؤوليات عملهم وعن وظائفهم الحالية وإنجازاتهم التي حققوها من خلالها وسعهم بشكل مستمر إلى استخدام طرق ووسائل جديدة لإثراء عملهم، بينما تشير الرفاهية النفسية Psychological well-being فهي تشير إلى مدى شعور الفرد بالتقدم والازدهار التي يؤكد على الحالة النفسية الجيدة».

سلوك مشاركة المعرفة (KSB) Knowledge Sharing Behavior

يؤكد العديد من الباحثين على أن سلوك مشاركة أو تبادل المعرفة بين العاملين يُعتبر من أحد أهم المحددات الأساسية لنجاح عملية إدارة المعرفة داخل أية منظمة، وذلك لتأثير سلوك مشاركة المعرفة في استغلال الكفاءات

الأساسية للمنظمة (منطاش، يوسف، 2017)، وبناء ميزة تنافسية مستدامة، حيث إن امتلاك المعرفة وحدها عامل غير مؤثر على أداء المنظمة، أما الأكثر أهمية والأكثر صعوبة في إدارة المعرفة فهو تحفيز أعضاء المنظمة على مشاركة أو تبادل بعضهم بعضاً ما يمتلكونه من معرفة (Rahman et al. 2015 ; Khari and (Sinha, 2017)، وتشير عملية المشاركة المعرفية إلى تلك العملية التي يجري من خلالها توصيل كل من المعرفة الضمنية والصريحة إلى الآخرين عن طريق الاتصالات، وهي تعنى التحويل الفعال للمعرفة بحيث يستطيع مستلم المعرفة أن يفهمها فهماً كافياً، ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجبها (Radaelli et al., 2014).

ويحقق سلوك مشاركة المعرفة عده مزايا تحسن البيئة المعلوماتية وتسهل من تصميم وتوصيل الخدمات المتكاملة بأسلوب أكثر كفاءة وفعالية وسرعة استجابة وتحسن العلاقات وتزيد الثقة بينها وبين المنظمات والعملاء حيث إن الأفراد يحتاجون إلى المعرفة للتحقق من صحة اتجاهاتهم فهي تساعدهم على الابتكار وأداء أعمالهم على نحو أفضل لذلك يجب أن يكون سلوك مشاركة المعرفة من القيم المثلى للمنظمات (Joan, 2011)، ويُعرف (Hyun, 2011) سلوك مشاركة المعرفة بأنه عملية تفاعلية وتبادلية بين الأفراد العاملين بالمنظمة يقومون من خلالها بتبادل وتقاسم المعرفة والخبرات والمهارات فيما بينهم من خلال اللقاءات والتفاعل الاجتماعي المباشر من أجل البحث عن حلول مبتكرة وتحسين العمل داخل المنظمة، وفي ضوء التعريف السابق يمكن للباحث تعريف سلوك مشاركة المعرفة بأنه يشير إلى الحديث والتفاعل، ونقل المعرفة بين زملاء العمل لمساعدة بعضهم بعضاً في أداء المهام بشكل أفضل وأكثر فاعلية.

نية البقاء في العمل (ITS) *Intention to stay*

تسعى المنظمات دائماً إلى تخفيض معدل دوران العمل قدر الإمكان لما له من تأثيرات سلبية متنوعة على المنظمة تتمثل بالنقص في حجم القوى العاملة بحيث لا تستطيع مع هذا النقص القيام بأعمالها على أكمل وجه خصوصاً إذا كانت تعتمد على العدد في إنجاز المهام أكثر من اعتمادها على الكيف، إلى جانب حرمان المنظمة مما تمتلكه العمالة من مهارات وخبرات يمكن لها استثمارها في مجال عملها (Uraon et al., 2018; Youcef et al., 2016).

وتشير دراسة (Oluwaseun, 2016) إلى أن مسببات البقاء في المنظمة تتضمن فرص الحصول على الترقية المتاحة، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما توصل (Yarbrough et al., 2017) إلى أن كلا من الدافعية العالية والرعاية المهنية، والإيثار ورأس المال الاجتماعي والتطابق مع الوظيفة وقيم المهنة وتنمية المسار الوظيفي تعتبر مؤشرات للتنبؤ بالبقاء في العمل، في حين توصلت دراسة (Eltaybani et al., 2018) إلى وجود العديد من المتغيرات التي تؤدي للنية في البقاء بالعمل وهي دعم القيادة والتمكين المكافآت الجيدة، والمشاركة في صنع القرارات، ودعم فرق العمل وتماسك الفريق وبيئة العمل الجيدة.

ويُعرف Cheng et al. (2019) نية البقاء في العمل بأنها احتمالية استمرار وبقاء الموظف في عمله، كما يُعرفها (Chamchan and Kittisuksathit, 2019) بأنها «رغبة واعية ومتعمدة من الموظف للحفاظ على وظيفته الحالية»، ويرى Shanker (2018) بأنها مدى إدراك الفرد لمكانة المنظمة التي يعمل بها، مع ثبات الوضع الحالي للتوظيف، وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف نية البقاء في العمل على أنها قرار ذاتي من العامل بالبقاء في عمله، ويصاحب هذا القرار إرادة وسعي جاد وخطوات عملية تدعم هذا القرار وتعزز الالتزام به.

مشكلة الدراسة

من خلال ما قام به الباحث من إجراء دراسة استطلاعية لعينة عشوائية^(*) من العاملين في الخطوط الأمامية ببعض الفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ، وبالمقابلات الشخصية معهم - أمكن له الوقوف على عدد من المشكلات التي يعانون منها، والتي دفع الباحث إلى التعامل معها ومن ثم دراستها للوقوف على حقيقتها، وقد تمثل أهمها في الآتي:

- غياب إحساس العاملين بالفنادق بأهمية الانتماء للعمل الجماعي، حيث اتسمت العلاقات بين العاملين في مختلف الإدارات بالفردية.

(1) (*) مقابلة الباحث مع (25) مفردة من العاملين بالخطوط الأمامية في فنادق شرم الشيخ خلال الفترة من 2 نوفمبر وحتى 9 نوفمبر 2019، وذلك بهدف استقصاء اتجاهاتهم حول متغيرات البحث، والتعرف على أهم المشكلات التي يعانون منها.

- عدم شعور العاملين بأن عملهم يعطيهم قيمة أو معنى في حياتهم وحياة الآخرين.
- عدم الانسجام أو التوافق بين قيم العاملين الشخصية وقيم الفنادق التي يعملون بها.
- غياب الدعم العاطفي المرتبط بالوظيفة وعدم شعور العاملين بالسعادة في موقع عملهم، مما ينعكس سلبي على شعورهم بالرفاهية وتحسين نظرتهم للحياة.
- عدم الاهتمام بوضع آليات تشجع على نشر سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين.
- غياب الأهداف والرؤية المشتركة بين الأفراد العاملين بالفنادق مما يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك مشاركة أو تبادل المعرفة بين العاملين بعضهم البعض.
- نية كثير من العاملين ورغبتهم في عدم البقاء بالعمل في أقرب وقت ممكن، بسبب عدم توافر الرعاية المهنية، وارتفاع مستوى الضغوط، وعدم معالجة نظام الرواتب والمكافآت، وعدم وضوح الفرص المتاحة للتقدم.

وفي الواقع فإن هذه المشكلات وغيرها إن دلت على شيء فإنما تدل على غياب مشاعر الإيثار والمودة والعلاقات الإنسانية التي تسهم في تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات، ويعتقد الباحث أنه في حالة توجه القائمين على إدارة هذه الفنادق نحو إنشاء منظور تنظيمي يحتوي على قيم المحبة والانتماء والإخلاص بهدف بناء علاقات داخلية بين العاملين والفندق، من شأنه يحفز العاملين على الانخراط في كافة أنواع السلوك التنظيمي الإيجابي وتحسين مناخ العمل بالفنادق، وهو ما يعود بالنفع على كل من الفنادق والعاملين بها.

وعلى الرغم من وجود دلائل تشير إلى أهمية الدور الذي يلعبه موضوع روحانية مكان العمل في تدعيم كفاءة وفعالية المنظمات وتطويرها، إلا أنه مازال غير محدد الأبعاد والتأثيرات، كما إنه لم يدرس بعمق في البيئة المصرية، لذا يمكن تلخيص مشكلة البحث في النقص الملاحظ في الدراسات سواء النظرية أو التطبيقية التي تتناول دراسة موضوع روحانية مكان العمل، كما إنه لا توجد، حسب علم الباحث في البيئة العربية دراسات تختبر أثر روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة والنية للبقاء في العمل، ومحاولة الربط بين هذه المتغيرات سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

أهداف الدراسة

يكمّن الهدف الرئيس لهذه الدراسة في دراسة وتحليل تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين بقطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، ومن ثم تمثل الأهداف المحددة لهذه الدراسة تفصيلاً فيما يلي:

- 1- تحديد مدى تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين.
- 2- تحديد مدى تأثير روحانية مكان العمل على سلوك مشاركة المعرفة.
- 3- تحديد مدى تأثير رفاهية العاملين على سلوك مشاركة المعرفة.
- 4- تحديد دور رفاهية العاملين كمتغير وسيط للعلاقة بين روحانية مكان العمل وسلوك مشاركة المعرفة.
- 5- تحديد مدى تأثير روحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل.
- 6- تحديد مدى تأثير رفاهية العاملين على نية البقاء في العمل.
- 7- تحديد دور رفاهية العاملين كمتغير وسيط للعلاقة بين روحانية مكان العمل ونية البقاء في العمل.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الجوانب التالية:

- سد الفجوة في الأدبيات البحثية من خلال تقديم نموذج مقترح لاختبار تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين بقطاع الفنادق وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل بالفندق.
- مواكبة التوجهات الإدارية الحديثة التي تحفز العاملين وتحثهم على الانخراط في كافة أنواع السلوك التنظيمي الإيجابي وتحسين مناخ العمل بالفنادق، وهو ما يعود بالنفع على تطوير وتحسين أداء العاملين والفنادق معاً.

- ستساهم هذه الدراسة في رفع قدرة القائمين على إدارة هذه الفنادق نحو إنشاء منظور تنظيمي يحتوي على قيم المحبة والانتماء والإخلاص بهدف بناء علاقات داخلية بين العاملين وإدارة الفنادق.
- ستساهم هذه الدراسة في فتح المجال للدراسات السابقة على ضوء نتائجها.

فرضيات الدراسة

أشار عدد كثير من الباحثين أن هناك تأثير معنوي وإيجابي مباشر لروحانية مكان العمل على رفاهية العاملين (؛ Otaye-Ebede et al., 2019) كما أكدت دراسة (Pawar, 2016 Garg, 2017 Aboobaker et al., 2019a) ، (؛.e.g) ، كما أكدت دراسة (Otaye-Ebede et al., 2019) على أن بيئة الأعمال الديناميكية تتطلب توجيه مزيد من الاهتمام بالثقافة التنظيمية الإيجابية التي تعزز من رفاهية العاملين، وتُعتبر روحانية مكان العمل واحده من الممارسات الثقافية التي حظيت باهتمام الباحثين في هذا السياق، وبناءً على ذلك فإني أقترح صياغة الفرض الآتي:

H₁: من المتوقع أن تؤثر روحانية مكان العمل تأثيراً إيجابياً مباشراً على رفاهية العاملين.

كما أجريت دراسات عديدة السابقة التي توضح العلاقة بين روحانية مكان العمل وبين سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين، حيث أشارت دراسة كل من (Khari and (Sinha, 2017; Sorakraikitikul and Siengthai , 2014) إلى أن روحانية مكان العمل تؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً علي سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين بعضهم البعض، حيث أشارت دراسة (Rahman et al. , 2016)) إلى أن السلوك الروحي في مكان العمل يوفر الثقة بين أعضاء التنظيم من خلال مشاركة المعرفة التي تساهم في تطوير حياتهم المستقبلية، ويؤكد (Islam et al., 2019)) في دراسته على أن الجوانب الروحية في مكان العامل تُسهم في إثراء العلاقات بين العاملين من خلال تدعيم السلوك الأخلاقي، وتعزيز قيم التسامح، واستناداً إلى الأدبيات السابقة، فإني أقترح صياغة الفرض التالي:

H₂: من المتوقع أن تؤثر روحانية مكان العمل تأثيراً إيجابياً مباشراً على سلوك مشاركة المعرفة.

ومن ناحية أخرى، أوضحت دراسة ((Wang et al., 2017)) أن رفاهية العاملين تؤثر تأثيراً إيجابياً مباشراً على سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين بعضهم البعض، وخلصت دراسة (Chung et al., 2016) إلى أن شعور العاملين بالرفاهية في أماكن عملهم يعتبر من أحد أهم المؤشرات التي تستخدم في التنبؤ بسلوك مشاركة العاملين بما لديهم من معرفة، وبناءً على ما سبق فإن رفاهية العاملين تتأثر بروحانية مكان العمل، كما إنها في الوقت نفسه تؤثر في سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين، ومن ثم يتوقع الباحث أن تتوسط رفاهية العاملين التأثير المباشر لروحانية مكان العمل على سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين، لذا فإني أقترح صياغة الفرض الثالث على النحو التالي:

H_{3A}: من المتوقع أن تؤثر رفاهية العاملين تأثيراً إيجابياً مباشراً على سلوك مشاركة المعرفة.

H_{3B}: من المتوقع أن تتوسط رفاهية العاملين العلاقة بين التأثير المباشر لروحانية مكان العمل على سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين بعضهم البعض.

وقد تناولت كثير من الأدبيات السابقة تأثير روحانية مكان العمل على نية بقاء العاملين في عملهم، حيث أشار كلا من (Aboobaker et al., 2019b ; Milliman et al., 2018) إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي لروحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل، كما خلص (Granado, 2018) في دراسته للعلاقة بين روحانية مكان العمل ونوايا العمل إلى أن روحانية مكان العمل ذو ارتباط طردي ومعنوي بنوايا العمل المتمثلة في نية استخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية، والنية في تأييد المنظمة، والنية في تحقيق نظم عمل عالية الأداء، ونية البقاء في العمل، وفي ضوء ما تناولته الأدبيات السابقة فإني أقترح صياغة الفرض الآتي:

H₄: من المتوقع أن تؤثر روحانية مكان العمل تأثيراً إيجابياً مباشراً على نية البقاء في العمل.

وأوضحت دراسة (Aboobaker et al. (2019b)) أن تحقيق الرفاهية للعاملين يعزز من نية بقاءهم في عملهم، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن شعور العاملين بالرفاهية في بيئة عملهم له تأثير إيجابي ومعنوي مباشر على نية بقاءهم في العمل، وخلصت هذه الدراسة إلى أن رفاهية العاملين تتأثر بروحانية مكان العمل، كما إنها في الوقت نفسه تؤثر على نية العاملين في بقاءهم بعملهم، ومن ثم يتوقع الباحث أن تتوسط رفاهية العاملين التأثير المباشر لروحانية مكان العمل على نية بقاء العاملين في عملهم، لذا فإني أقترح صياغة الفرض الخامس على النحو الآتي:

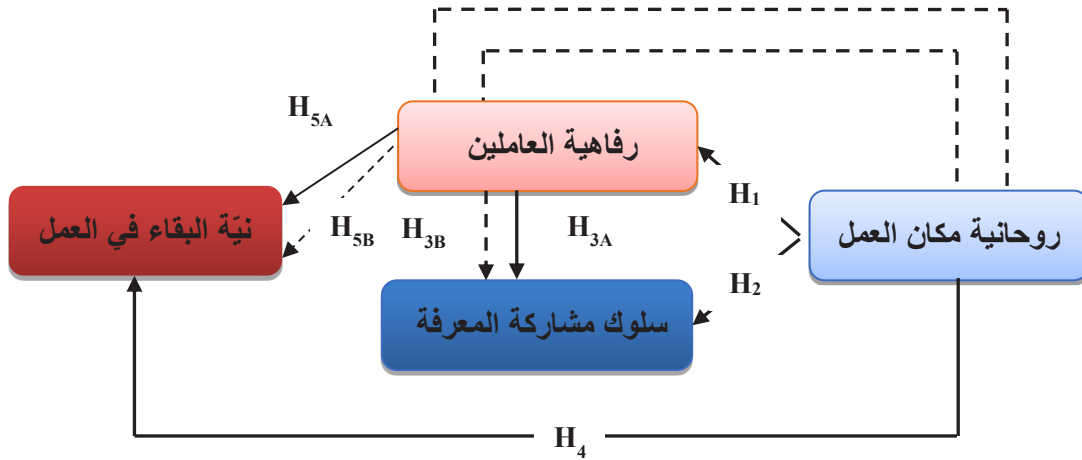
H_{5A} : من المتوقع أن تؤثر رفاهية العاملين تأثيراً إيجابياً مباشراً على نية البقاء في العمل.

H_{5B} : من المتوقع أن تتوسط رفاهية العاملين العلاقة بين التأثير المباشر لروحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل.

ويتضح من استعراض الخلفية النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات البحث وجود فجوة بحثية تستحق الدراسة، تكمن في النقاط الآتية:

- 1- محدودية الأبحاث التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث سواء أكانت بشكل مباشر أو غير مباشر، إضافة إلى أن معظم الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة تم إجراؤها في البيئة الغربية، وهذه لا يعكس بالضرورة تجربة هذه المتغيرات في البيئة العربية مثل مصر، إذ إن هناك اختلافات ثقافية واجتماعية.
- 2- تدنى الاهتمام بمتغير روحانية مكان العمل، إذ لاقى اهتماماً محدود من جانب الباحثين في البيئة العربية خاصة المصرية.
- 3- عدم اتساق في الدراسات السابقة حول مفهوم متغيرات وكيفية قياسها.
- 4- إهمال الدراسات السابقة للدور الوسيط لرفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة في العلاقة بين روحانية مكان العمل ونية البقاء في العمل.
- 5- إن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث تمت في البيئة الغربية، ولا توجد منها - على حد علم الباحث - تناولت العلاقة بينها في البيئة العربية.
- 6- عدم اتجاه أي من الدراسات السابقة إلى الجمع بين متغيرات الدراسة (روحانية مكان العمل، ورفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل) في دراسة واحدة، سواء أكان في البيئة الغربية أو العربية، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

وفي ضوء ما سبق يمكن توضيح الإطار المقترح للدراسة كما في الشكل رقم: (1).



المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

شكل رقم (1): الإطار المقترح للدراسة

تصميم الدراسة

يعرض الباحث فيما يلي منهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وطريقة اختيار مفرداتها، ومقاييس الدراسة، وبيانات الدراسة، وأداة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي للبيانات.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الظاهرة، واختبار فروض الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها وتفسيرها والوصول إلى النتائج التي تُسهم في تحديد تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين بقطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل.

مجتمع وعينة الدراسة وطريقة اختيار مفرداتها

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالمستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بالفنادق العاملة في مدينة شرم الشيخ من فئة الدرجة السياحية ثلاث أو أربع وخمس نجوم، ويرجع السبب في اختيار مجتمع القطاع الفندقي كمجال للتطبيق إلى أن هذا القطاع يعاني من مشكلات كثيرة من أهمها ارتفاع معدل دوران العمالة، وتم الاعتماد على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (384) مفردة تم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator مع افتراض أن الظاهرة محل البحث تتمثل في المجتمع بنسبة 50% عند مستوى ثقة 95% بحدود خطأ 5%، ولجمع البيانات الخاصة بعينة البحث تم إعداد استبانة وزعت على إدارات الفنادق المختلفة التي أبدت استعدادها في المشاركة وذلك بمساعدة فريق عمل خلال الفترة من شهر نوفمبر 2019 إلى نهاية شهر يناير 2020، وتمثلت وحدة المعاينة في العاملين بالخطوط الأمامية في الإدارات المختلفة بالفنادق والمتمثلة في (إدارة الأغذية والمشروبات، والعمليات الفندقية، والألعاب، والتَّنْظِيف)، وقد بلغت عدد الاستبيانات الصحيحة التي استخدمت في التحليل الإحصائي (292) استبانة أي ما نسبته 76%.

هذا، وقد بلغت نسبة الإدارات الأكثر تمثيلاً للعينة على النحو الآتي: الأغذية والمشروبات (36,3%)، والعمليات الفندقية (36,9%)، والألعاب (22,6%)، والتَّنْظِيف (36,3%)، وكانت نسبة العاملين بالفئة العمرية أقل من 30 سنة (24%)، ومن 30 سنة لأقل من 40 سنة (36,3%)، وبالفئة العمرية من 40 سنة لأقل من 50 سنة (28,8%)، وبالفئة العمرية 50 سنة فأكثر (11%)، وبلغت فئة غير متزوج (52,1%)، وفئة متزوج (47,9%)، ومن حيث التحصيل العلمي بلغت نسبة العاملين بفئة التعليم الجامعي (26,4%)، وبفئة التعليم فوق المتوسط (40,1%)، وبفئة التعليم المتوسط (33,6%)، وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة بالفندق، فقد بلغت نسبة العاملين بالفئة أقل من سنة (9,9%)، وبالفئة من سنة إلى سنتين (12,7%)، وبالفئة من 2 إلى 5 سنوات (15,8%)، وبالفئة 5 سنوات أو أكثر (61,6%).

مقاييس الدراسة

تم قياس روحانية مكان العمل باستخدام (18) عبارة اعتماداً على مقياس (Ashmos and Duchon 2000) والتي يتضمن بُعدين هما العمل الهادف، والإحساس بالجماعة، ومقياس (Milliman et al., 2003) والتي يشمل بُعد التوافق بين قيم الفرد والمنظمة.

كما تم الاعتماد على مقياس (Zheng et al., 2015) لقياس رفاهية العاملين، والذي يتكون من (18) عبارة لقياس ثلاثة أبعاد تتمثل في كل من رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية.

واعتمد الباحث على مقياس (Collins and Smith, 2006) لقياس سلوك مشاركة المعرفة، والذي يتضمن (5) عبارات لقياس سلوك مشاركة المعرفة بين العاملين.

كما اعتمد الباحث على مقياس (Price and Mueller 1981) لقياس نية البقاء في العمل، والذي يتضمن (4) عبارات حيث اعتمدت عليه كثير من الدراسات السابقة (e.g.; Radford and Meissner, 2017; Uraon, 2019).

بيانات الدراسة

استخدمت الدراسة نوعين من المصادر لجمع البيانات هما:

- مصادر ثانوية: وذلك من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة من كتب ورسائل ومقالات وبحوث ودوريات تتعلق بموضوع الدراسة.
- مصادر أولية: اعتمد الباحث على قائمة الاستبيان كأسلوب لجمع البيانات الأولية والمعلومات المطلوبة لاختبار فروض الدراسة.

أداة جمع البيانات

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء المقاييس الواردة بالبحوث والدراسات السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية،

وتضمنت هذه القائمة مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة بمعرفة المستقضي منه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، بمستويات تتراوح بين موافق تماماً (خمس نقاط) إلى غير موافق على الإطلاق (نقطة واحدة). وتنقسم قائمة الاستبيان المتعلقة بالدراسة الحالية إلى قسمين رئيسيين. القسم الأول يشمل الأسئلة الخاصة بمتغيرات الدراسة، كما يشتمل القسم الثاني على الأسئلة الخاصة ببعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في كل من (نوع الإدارة، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والتحصيل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة بالفندق).

أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

- باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS.23) قام الباحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك لتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الاستبيان، وتمثل هذه الأساليب فيما يلي:
- استخدام بعض أساليب الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك بهدف توصيف متغيرات الدراسة.
 - اختبار كرونباخ ألفا وذلك لقياس الاتساق الداخلي لمقاييس متغيرات الدراسة داخل قائمة الاستبيان.
 - استخدام التحليل العاملي لإثبات مدى صدق مقاييس متغيرات الدراسة.
 - تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية Structural Equation Modeling لاختبار نموذج وفروض الدراسة.

تحليل البيانات

على الرغم من أنه لا يوجد اتفاق في بين الباحثين فيما يتعلق بحجم العينة الموصي بها من أجل استخدام نمذجة المعادلة البنائية (SEM)، إلا أنه توجد بعض الأدبيات السابقة التي أكدت على أن حجم العينة يجب أن يزيد على (200) مفردة (Garver and Mentzer, 1999)، واستناداً إلى هذه القاعدة فإن حجم عينة البحث الحالي كافية لإجراء التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام نموذج المعادلة البنائية، وقد تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory factor analysis (CFA) اعتماداً على البرنامج الإحصائي Amos.v 23 لاختبار صدق المقياس واختبار فرضيات البحث، وتم اختيار هذا البرنامج لأنه أداة إحصائية عملية لاستكشاف العلاقات متعددة المتغيرات بين المتغيرات المشاهدة والمتغيرات الكامنة، وكذلك لقياس معاملات المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة للفرضيات البنائية، فيما يتعلق بمشكلكي التعددية الخطية والتوزيع الطبيعي للبيانات، فتشير نتائج تحليل البيانات إلى أن بيانات الدراسة لا تعاني من مشكلة في التوزيع الطبيعي، حيث أسفرت نتائج التحليل أن قيم معامل الالتواء (skewness)، وقيم معامل التفرطح (kurtosis) تراوحت بين (1±)، وبما يشير إلى أن جميع عبارات المقاييس تميل إلى التوزيع الطبيعي (Byrne, 2010).

نتائج الدراسة

اختبار نموذج القياس (التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية)

Measurement model (first-order CFA and second-order CFA)

قبل اختبار نموذج المعادلة البنائية المفترض للدراسة، تم تقييم نموذج القياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، والتي يتضمن ثمانية عوامل يوضحها جدول (2) وهي العمل الهادف، والإحساس بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد والمنظمة، والرفاهية النفسية، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية عن الحياة، وسلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل، وقدم نموذج القياس الأولي مؤشرات تدل على جودة مطابقة النموذج للبيانات: بلغ $X^2 = 1126,44$ دالة عند مستوى $P < 0,05$; $df = 2,67$; $CFI = 0,915$; $TLI = 0,915$; $RMSE = 0,073$ ، وقد استوفت هذه الإحصائيات المعايير التي تعتبر ضرورية لجودة مؤشر مطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر توكر ولويس لجودة المطابقة غير المعياري (TLI)، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) بقيمها 90,0 أو أعلى، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ التقريب (RMSEA) بقيمة 08,0 أو أقل، ومؤشر مربع كاي المعياري/ درجات الحرية بقيمة 3 أو أقل (Hair et al., 2010).

جدول (1)
نتائج التحليل العاملي التوكيدي (CFA)

العوامل الثمانية وبنود المقاييس Eight factors and scale items	النسب الدرجة**	تشبعات العوامل*	ألفا لكرونباخ***	العوامل الثمانية وبنود المقاييس Eight factors and scale items	النسب الدرجة**	تشبعات العوامل*	ألفا لكرونباخ***
WWB1: أشعر بالرضا عن مسئولياتي في العمل.	79,0		75,0	العامل الأول (F1): العمل الهادف (MW)			
WWB2: أشعر بالرضا مع وظيفتي الحالية.	83,0			MW1: أشعر بأن عملي له قيمة عالية.	71,0		82,0
WWB3: أجد المتعة حقيقية في ممارسة عملي.	71,0			MW2: أتطلع وبشوق للذهاب إلى عملي.	83,0	16,10	
WWB4: أجد طرق جديدة لإثراء عملي.	75,0			MW3: يوجد ارتباط بين عملي والمجتمع الذي أنتهي إليه.	76,0	9,36	
WWB5: العمل تجربة ذات مغزى بالنسبة لي.	88,0			MW4: أشعر بأن عملي يرفع درجة إشباعي الروحي.	88,0	12,24	
WWB6: أشعر بالرضا عن إنجازاتي في وظيفتي الحالية.	84,0			العامل الثاني (F2): الإحساس بالانتماء للجماعة (SC)			
العامل السادس (F6): الرفاهية النفسية (PWB)				SC1: أشعر بأنني جزء مهم من فريق العمل الذي أنتهي إليه.	78,0		76,0
PWB1: أشعر بالنضج في شخصيتي.	90,0		72,0	SC2: أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي له قيمة كبيرة.	90,0	13,71	
PWB2: أتعامل مع أعمالي اليومية بشكل جيد.	92,0			SC3: أعتقد بأن فريق العمل الذي أنتهي إليه يربطهم هدف موحد.	81,0	11,45	
PWB3: أشعر بالرضا عن نفسي.	79,0			SC4: أشعر بأننا في الفندق عائلة واحدة.	82,0	17,13	
PWB4: أنني على استعداد لمشاركة وقتي مع الآخرين.	80,0			العامل الثالث (F3): التوافق بين قيم الفرد والمنظمة (AOV)			
PWB5: أجد عمل جداول زمنية مرنة لعملي.	86,0			AVO1: أشعر بمشاعر إيجابية تجاه الفندق.	84,0		80,0
PWB6: أفضل المحادثة مع العائلة والأصدقاء لنتمكن من فهم بعضنا البعض بشكل أفضل.	81,0			AVO2: يهتم الفندق بالعاملين محدودي الدخل.	87,0	7,47	
العامل السابع (F7): سلوك مشاركة المعرفة (KSB)				AVO3: يهتم الفندق بتحقيق العدالة بين العاملين.	91,0	6,99	
KSB1: أقدم ما بوسعي للإجابة على تساؤلات زملائي.	88,0		84,0	AVO4: تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف الفندق.	83,0	10,31	
KSB2: أقدم أفضل ما عندي من اقتراحات عند مناقشة زملائي.	94,0			العامل الرابع (F4): رفاهية الحياة (LWB)			
KSB3: أتبادل الخبرات مع زملائي بنهاية كل يوم عمل.	92,0			LWB1: أشعر بالرضا عن حياتي.	79,0		74,0
KSB4: زملائي لديهم الكفاءة المهنية في طرح ودمج الأفكار لحل مشكلات.	96,0			LWB2: أنا قريب من تحقيق حلمي في معظم جوانب حياتي.	91,0	8,50	
KSB5: يتوافر لدى زملائي الرغبة في مشاركة معرفتهم بعضهم ببعض.	85,0			LWB3: أشعر بسعادة حقيقية في معظم الوقت.	82,0	13,18	
العامل الثامن (F8): نية البقاء في العمل (ITS)				LWB4: أعيش حالة حياة جيدة.	87,0	9,89	
ITS1: أخطط للعمل في وظيفتي الحالية لأطول فترة ممكنة.	94,0		73,0	LWB5: حياتي ممتعة جداً.	73,0	9,34	
ITS2: سأبحث بالتأكيد عن وظيفة جديدة في المستقبل القريب.	61,0			LWB6: من الصعوبة تغيير طريقة حياتي في عملي المستقبلي.	79,0	11,59	
ITS3: أخطط للبقاء في وظيفتي لمدة سنتين أو ثلاثة على الأقل.	62,0			العامل الخامس (F5): رفاهية مكان العمل (WWB)			

* جميع قيم تشبعات العوامل دالة عند مستوى $P < 0,05$

** يتم معاملة قيم النسب الحرجة معاملة قيم احصائية (Z) فعندما تكون هذه القيم أكبر من أو مساوية 1,96 فإنها تكون دالة عند مستوى $P < 0,05$. (Byrne, 2010: 05).

*** جميع قيم ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث تتجاوز الحد الأدنى للقبول 70% (Hair et al, 2010)

جدول (2)
متوسط التباين المفسر (AVE)، والثبات المركب (CR)،
ومصفوفة الارتباط

ITS	KSB	PWB	WWB	LWB	AVO	SC	MW	CR	Construct
							.62a	0.78b	MW
							.69	.58c	SC
							.74	.54	AVO
							.67	.46	LWB
							.65	.34	WWB
							.72	.45	PWB
							.83	.12	KSB
							.54	.14	ITS

ملاحظات:

MW = العمل الهادف: SC = الإحساس بالجماعة: AVO = التوافق بين قيم الفرد والمنظمة:
LWB = رفاهية الحياة: WWB = الرفاهية النفسية: PWB = رفاهية مكان العمل: KSB =
سلوك مشاركة المعرفة: ITS = نية البقاء في العمل.

a: متوسط التباين المفسر (AVE) ويمثل قطر المصفوفة.

b: قيم معامل الثبات المركب (Construct Reliability) (CR) في العمود الأول.

c: معاملات الارتباط بين متغيرات البحث.

قيم معامل الثبات المركب Construct reliability وهو أحد مقاييس الاتساق الداخلي بين المتغيرات المشاهدة التي ترتبط بالمتغيرات الكامنة، وتجاوزت القيم الحد الأدنى وهي 70،0، وتبين نتائج الجدولين (2 و1)، توافر شرطين صدق التقارب وهما (أ) أن جميع قيم تشبعات العوامل دالة عند مستوى $P < 0,05$ ، وأعلى من 60،0، و (ب) قيم متوسط التباين المفسر (AVE) (Average Variance Extracted) أكبر من 50،0، وتم التأكد من توافر شرط صدق التمايز Discriminate validity والذي يقيس مدى اختلاف متغيرات المقياس بعضها عن بعض، وأن كل متغير يمثل نفسه، حيث تكشف نتائج الجدول (2) أن قيمة معاملات الارتباط بين أي اثنين من المتغيرات أقل من متوسط التباين المفسر لكل البناء.

وتشير نتائج التحليل العاملي من الدرجة الثانية إلى وجود علاقات إيجابية معنوية بين عوامل الدرجة الأولى والثانية لكل من روحانية مكان العمل ورفاهية العاملين، كما يتضح من ارتفاع معاملات التحميل المعيارية على النحو التالي: (1) روحانية مكان العمل: العمل الهادف (MW) = 93،0؛ الإحساس بالجماعة (SC) = 83،0؛ التوافق بين قيم الفرد والمنظمة (AVO) = 83،0 و (2) رفاهية العاملين: رفاهية الحياة (LWB) = 86،0؛ رفاهية مكان العمل (WWB) = 80،0؛ الرفاهية النفسية (PWB) = 87،0 دالة عند مستوى $P < 0,05$ ، وتدعم هذه النتائج أن العوامل من الدرجة الأولى تمثل بدقة المفاهيم الأساسية للروحانية في مكان العمل ورفاهية العاملين، أي أنه هناك اتفاق في الرأي بأن: (1) روحانية مكان العمل مزيج من ثلاثة أبعاد هي: العمل الهادف، والإحساس بالجماعة، والتوافق بين قيم الفرد والمنظمة، و (2) أن رفاهية العاملين تتكون من رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية.

اختبار فروض الدراسة

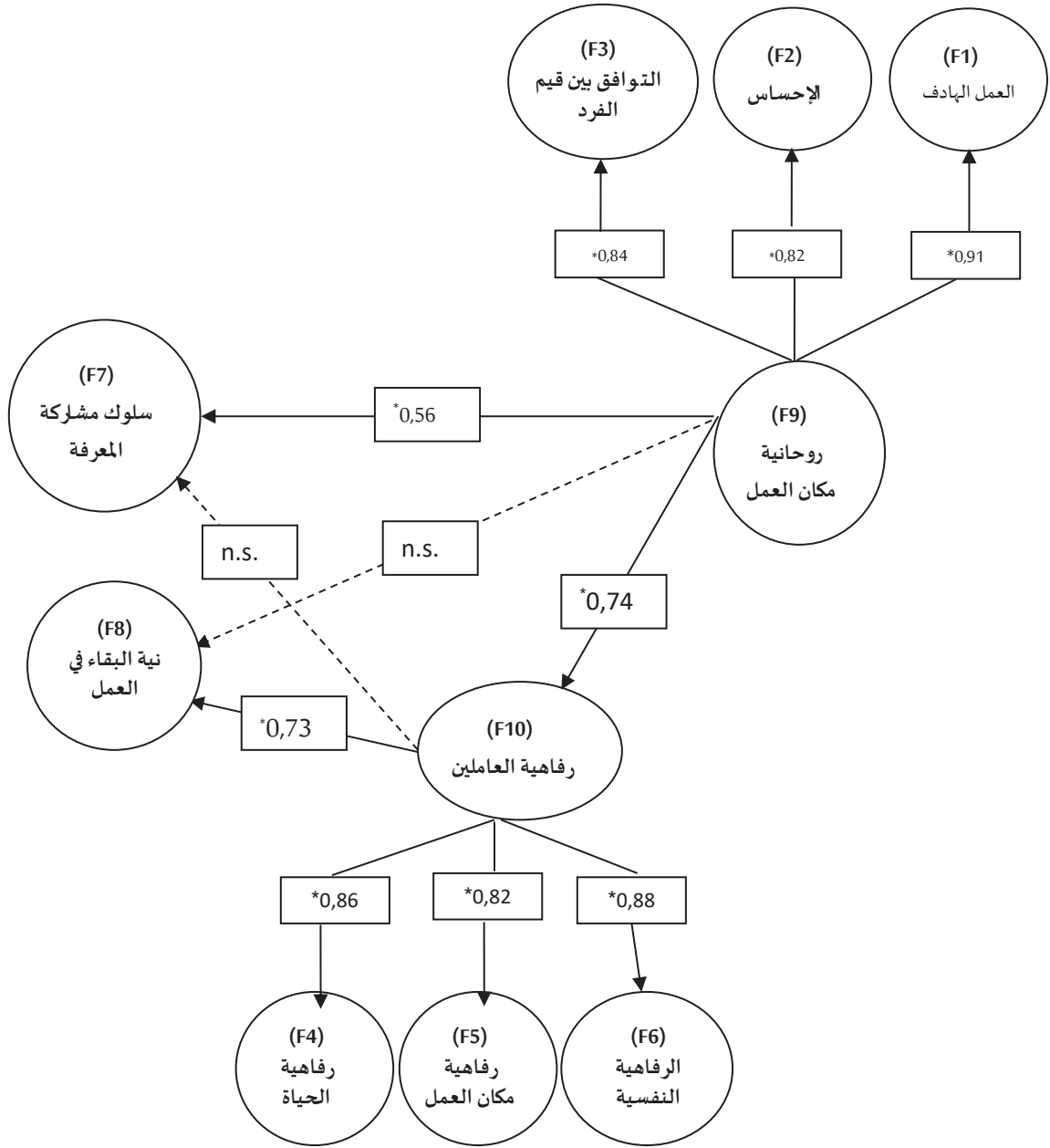
يظهر النموذج البنائي باستخدام التحليل العاملي من الدرجة الثانية لكل من روحانية مكان العمل ورفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل أن المؤشرات تدل على جودة مطابقة النموذج للبيانات: بلغ $X^2 (364,0) = 961,83$ /df; $P < 0,05$; $CFI = 0,922$; $TLI = 0,922$; $RMSE = 0,075$ ، وقد بينت نتائج تقديرات المسار الواردة في الشكل (2) أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي مباشر لروحانية مكان العمل على كل من رفاهية العاملين (المعاملات المعيارية β) = 74،0 < $P < 0,05$ ، وسلوك مشاركة المعرفة β) = 56،0 < $P < 0,05$ ، (تدعم هذه النتائج الفرضين H_1 و H_2)، ومع ذلك توصلت النتائج إلى أنه لا يوجد تأثير معنوي مباشر لروحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل (β) = 09،0 < $P < 0,05$) (لا تدعم هذه النتيجة الفرضية H_4)، وعلى الرغم من وجود تأثير إيجابي ومعنوي غير مباشر لروحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل من خلال الدور الوسيط لرفاهية العاملين (β) = 58،0 < $P < 0,05$). تشير النتائج إلى أن رفاهية العاملين تتوسط بشكل كامل تأثير روحانية مكان العمل على نية البقاء في العمل (تدعم هذه النتيجة الفرضية H_{5B})، كما توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي مباشر لرفاهية العاملين على نية البقاء في العمل (β) = 73،0 < $P < 0,05$) (تدعم هذه

النتيجة الفرضية (H_{5A})، ولكن لا يوجد تأثير معنوي مباشر على سلوك مشاركة المعرفة ($\beta = 0,09$; $P < 0,05$) (لا تدعم هذه النتيجة الفرضية (H_{3A})، وأخيراً توصلت النتائج إلى أن رفاهية العاملين لا تتوسط العلاقة بين روحانية مكان العمل وسلوك مشاركة المعرفة ($\beta = 0,08$; $P < 0,05$) (لا تدعم هذه النتيجة الفرضية (H_{3B})، وكانت قيم R^2 (نسبة التباين في المتغير التابع) لرفاهية العاملين، وسلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل كانت 56,70%، 47,30%، 37,50% على التوالي.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

يمكن تفسير ومناقشة النتائج التي أظهرتها التحليلات الإحصائية السابقة على النحو التالي:

- توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لروحانية مكان العمل على رفاهية العاملين، وهو ما أكدته نتائج دراسات عديدة السابقة في هذا المجال (Moon et al., 2018; Gatling et al., 2016; Malik et al., 2016; e.g.)، ويمكن تفسير ذلك بأن توفير أبعاد روحانية مكان العمل المتمثلة في: الشعور بأهمية وقيمة العمل الذي يقومون به، والإحساس العالي بالمجموعة التي يعملون معها، والتوافق بين قيمهم الشخصية وقيم المنظمة، تساعد على زيادة شعور العاملين بالرفاهية، فكلما كان إدراكهم إيجابياً بشأن توفير هذه الأبعاد كلما ازدادت رفاهيتهم بالتبعية، أي أنه كلما أدرك العاملين حرص القائمين إدارة الفنادق على تشجيع العمل الجماعي، وزيادة تمكينهم، وتحسين السلوك الأخلاقي، وتعزيز رؤية المنظمة، أدى ذلك إلى زيادة مستوى شعورهم بالرفاهية، وإنشاء بيئة عمل تساعد على تحقيق مركز تنافسي للفندق.
- وكما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لروحانية مكان العمل على سلوك مشاركة العاملين بما لديهم من معرفة، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة في هذا المجال (Khari and Sinha, 2017; Sorakraikitikul and Siengthai, 2014)، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما يشعر العاملين بتوفير أبعاد الروحانية في أماكن عملهم، فإنهم سيقومون بالتبعية من مشاركة بما لديهم من معرفة، وبما يؤكد ذلك على الدور البارز لأبعاد روحانية مكان العمل في تعزيز سلوكيات مشاركة العاملين بما لديهم من معرفة، فكلما كان إدراكهم إيجابياً بشأن توافر الروحانية في أماكن عملهم كلما ازدادت اتجاهاتهم وسلوكياتهم الإيجابية بالتبعية نحو سلوك مشاركة بما لديهم من معرفة.
- أيضاً توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لرفاهية العاملين على سلوك مشاركة المعرفة أو كمتغير وسيط في العلاقة بين روحانية مكان العمل وسلوك مشاركة العاملين للمعرفة، وتفسير ذلك ناتج عن عدم الأخذ بعين الاعتبار طبيعة ما يتعرض له العاملين في الخطوط الأمامية من أعباء عمل مفرطة، وعدم الأمان الوظيفي، إضافة إلى ما يشعرون به من إحباط وإرهاق في السعي نحو تلبية متطلبات عملائهم، كل هذه العوامل كفيلة بأن يكون هناك رد فعل من العاملين بعدم المشاركة بما لديهم من معرفة، ويتوافق هذه النوع من ردود الفعل مع نظرية المحافظة على الموارد والتي تفترض أن العاملين يسعون لحماية مواردهم مثل طاقتهم الجسدية أو العاطفية أو المعرفية.
- كما أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير إيجابي ومعنوي مباشر لروحانية مكان العمل على نية بقاء العاملين في عملهم، ويمكن تفسير ذلك بأن توفير الروحانية في أماكن العمل لا تؤثر بشكل مباشر على قرار نية بقاء العاملين في عملهم، بل يتطلب الأمر وجود متغيرات وسيطة تعزز تفاعلهم من أجل التأكد من صدق وفاعلية توفير قيم روحانية في أماكن عملهم، وذلك من منطلق أن بعض العاملين قد يروا أن توفير هذه القيم قد يكون بشكل مؤقت.
- وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لرفاهية العاملين على نية بقائهم في العمل، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج بعض الدراسات في هذا المجال (Vaart et al., 2015; Aboobaker et al., 2019; e.g.)، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما كان هناك حرص من القائمين على إدارة الفنادق على توفير الأبعاد التي تساهم في تحقيق الرفاهية للعاملين كلما أدى ذلك تحفيز نية بقائهم في العمل.
- كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن رفاهية العاملين تلعب دور الوسيط الكامل في العلاقة بين روحانية مكان العمل ونية بقائهم في العمل، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما كان هناك حرص من القائمين على إدارة الفنادق على توفير روحانية عالية في أماكن العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى شعور العاملين بالرفاهية، ومن ثم التحفيز على نية البقاء في العمل.



ملاحظات:

- (1) وجود تأثير معنوي غير مباشر لروحانية مكان العمل على سلوك مشاركة المعرفة من خلال توسط رفاهية العاملين ($\beta = 0,58$).
- (2) يشير (*) معنوية إحصائية عند $P > 0,05$.
- (3) يشير (n.s) غير معنوية إحصائية عند $P > 0,05$.
- (4) ثلاثة عوامل لروحانية مكان العمل من الدرجة الأولى (F1, F2, F3). تستخدم لبناء الدرجة المرتفعة، (مثل الدرجة الثانية) للعامل (F9) روحانية مكان العمل.
- (5) ثلاثة عوامل لرفاهية مكان العمل من الدرجة الأولى (F4, F5, F6). تستخدم لبناء الدرجة المرتفعة، (مثل الدرجة الثانية) للعامل (F10) رفاهية العاملين.

شكل (2): تقديرات النموذج البنائي لروحانية مكان العمل ورفاهية العاملين واتجاهاتهم نحو العمل (سلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل).

المساهمات النظرية للدراسة

ساهمت الدراسة الحالية في تقليل الفجوة البحثية في الدراسات السابقة وفي الأدبيات المتعلقة بمقدمات تحريك الدوافع الداخلية للعاملين بقطاع الفنادق في البيئة العربية وأثرها على اتجاهاتهم نحو العمل، ويمكن توضيح ذلك تفصيلاً على النحو الآتي:

- على الرغم من توافر كثير من الدراسات والبحوث التنظيمية عن متغيرات روحانية مكان العمل ورفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل، فإن أياً منها لم يحاول الجمع بين هذه المتغيرات في نموذج واحد مستهدفاً فحص العلاقة بينهما، ومن هنا فإن الدراسة الحالية تُعد من أولى الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين المتغيرات الأربعة المذكورة (في حدود علم الباحث)، حيث لم يجر اختبارها مسبقاً في أي من الدراسات العربية والأجنبية، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تعمل على إثراء هذا المجال من دراسات السلوك التنظيمي، تزامناً مع الاتجاه الواسع في مجال علم النفس التنظيمي نحو ترسيخ فهم أكثر عمقاً لسلوكيات العمل الإيجابية مثل: رفاهية العاملين، والسعادة في مكان العمل، وكذا الرغبة في توسيع القاعدة البحثية حول موضوع روحانية مكان العمل، والذي لاقى اهتماماً محدوداً من جانب علماء النفس التنظيميين.
- معالجة الجدل القائم بين الباحثين حول الأبعاد المستخدمة في قياس روحانية مكان العمل، بالإضافة إلى ندرة البحوث التي اعتمدت على المقياس الذي طوره (Zheng et al., 2015) لقياس رفاهية العاملين على الرغم من التأكيد على صدق وثبات هذا المقياس، بالإضافة إلى اعتماد هذه الدراسة على بُعد العمل الهادف أو العمل ذي الغرض/ المعنى، لذا، تساهم الدراسة الحالية في إثراء أدبيات السلوك التنظيمي حول تحديد كيف يمكن أن تؤثر قيم الروحانية في مكان العمل على رفاهية العاملين واتجاهاتهم من خلال العمل الهادف كأحد أهم الجوانب الأساسية لروحانية مكان العمل والذي تتضمن امتلاك إحساس عميق بأهمية وقيمة العمل.
- معالجة الاهتمام المحدود من جانب الباحثين في مجال علم النفس التنظيمي بنظرية الدوافع الداخلية Intrinsic Motivation، وآثارها الإيجابية على أداء العاملين في المنظمات (e.g.; Malik et al., 2016 ; Gatling)، وهو ما يساهم في إزالة الشك المحيط بمدى أهمية هذه النظرية، لذا فقد كان الهدف الرئيس من إجراء هذه الدراسة هو التعرف على مدى أهمية توافر القيم الروحانية في مكان العمل ورفاهية العاملين كمقدمات لتحريك الدوافع الداخلية للعاملين ودورها في تحسين اتجاهاتهم نحو عملهم (مثل: سلوك مشاركة المعرفة، ونية البقاء في العمل).

المساهمات والتوصيات التطبيقية للدراسة

- بناءً على نتائج الدراسة والتي أسفرت عن أن القيم الروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم ونية بقائهم في العمل، فإن ذلك يقتضي من إدارة الفنادق ضرورة الأخذ بعين الاعتبار بعض التوصيات التي تساعد على بناء إطار عمل يساهم في تعزيز الشعور بالقيم الروحانية في مكان العمل والتي تحفز على الرقي في سلوكيات العاملين بالفنادق، ويمكن استعراض هذه التوصيات على النحو الآتي:
- تحديد جوانب العمل التي تخلق رؤية مقنعة للعاملين بأهمية وقيمة عملهم بالفندق.
 - دعم وتنمية قيم الإحساس بالانتماء إلى المجموعة عاطفياً مما يمثل الشعور الأكثر أهمية بالنسبة لكثير من العاملين، ويتضمن الشعور العالي بالانتماء والاتصالات وروح العمل الجماعي والعلاقات العاطفية، مما يزيد من نيتهم بالبقاء في العمل بالفندق.
 - تحقيق التطابق والانسجام بين العاملين بالفنادق وأدوارهم الوظيفية بالشكل الذي يمكنهم من التعبير عن أنفسهم بشكل كامل، مما يؤدي إلى ارتفاع إحساسهم بأن العمل الذي يقومون به عمل هادف أو ذو معنى يحقق رفاهيتهم.
 - التركيز على الكفاءة الذاتية للعاملين بالفنادق من خلال شعورهم بالثقة والعمل المتبادل والمشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية التي تساعد في تحسين جودة الخدمات.
 - توسيع نطاق مشاركة العاملين والتعبير عن الذات لتشمل الأنشطة على المستوى التنظيمي منها على سبيل المثال أن يكون هناك اتصال بين إدارات الفنادق والمنظمات التطوعية للتعرف على الفرص الخيرية المتاحة

لديهم، ومساعدة العاملين وتشجيعهم على اختيار أفضل المبادرات التي تتناسب مع اهتماماتهم الخاصة، وفي هذا السياق يؤكد الباحث على أن مثل هذه الأنشطة (العمل التطوعي) تعزز من الشعور بالانتماء إلى الجماعة من خلال تكوين الاتصالات الشخصية العميقة بين العاملين بعضهم البعض، وبين العاملين ومجتمعهم.

حدود الدراسة والتوصيات لبحوث مستقبلية

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

- كما هو الحال في جميع الدراسات المقطعية Cross-sectional فإنه يجب الحذر في استنتاج علاقات سببية بين متغيرات الدراسة الحالية، حتى وإن دلت النتائج على وجود مثل هذه العلاقة، إن السبيل للتيقن من وجود علاقات سببية بين المتغيرات هو إجراء دراسة مستقبلية طويلة Longitudinal، تختبر تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركتهم للمعرفة ونية بقائهم في العمل على فترات متباعدة وتقيس التغيرات التي قد تطرأ على مثل هذا التغير.
- الاعتماد على أداة القياس (الاستبيان) في جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، قد يشوبه بعض أوجه القصور، من أهمها، احتمال عدم الدقة والموضوعية في استجابات أفراد العينة، وذلك لاتباع نمط واحد في الإجابة على جميع الأسئلة المدرجة في الاستبيان، بالإضافة إلي أنه من المحتمل وجود تضخم في العلاقات الإحصائية لأن البيانات يتم جمعها من نفس المصدر، وعلى الرغم من أن هذا لا يزال من حدود الدراسة، إلا أنه تم اتخاذ خطوات للحد من هذا التحيز من خلال ضمان عدم الكشف عن هوية المشاركين، واستبعاد بنود الاستبيان الغامضة وغير المفهومة.
- تتمثل وحدة المعاينة في موظفي الخطوط الأمامية بالفنادق في مدينة شرم الشيخ، ومن ثم فإن نتائج هذه الدراسة ربما يصعب تعميمها على الفنادق بالمدن السياحية الأخرى، لذا يوصى الباحث بإجراء دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار تطبيق النموذج المقترح للدراسة في قطاعات أخرى سواء خدمية أو إنتاجية في البيئة العربية، وذلك لتقييم أوسع لطبيعة العلاقات التي تفترضها الدراسة الحالية بهدف تطوير نموذج يتمتع بالصدق الخارجي External Validity ويساهم بشكل أفضل في فهم طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- لم يتم التحقق من صدق نموذج البحث على عينة مختلفة، ولم يتم اختياره باستخدام تحليل متعدد المجموعات Multi-group analysis، لذا يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوع الدراسة الحالية في قطاعات مختلفة مثل قطاع الصحة، والتعليم والطيران، والخدمة المصرفية، أو إجراء اختبار تحليل متعدد المجموعات لاختبار مدى تكافؤ تطبيق النموذج المقترح للدراسة على العاملين بالإدارات المختلفة بالفنادق.
- اعتمدت الدراسة الحالية على ثلاثة أبعاد لقياس روحانية مكان العمل هي: العمل الهادف، والإحساس بالانتماء للمجموعة/ الجماعة، والتوافق بين قيم الشخص وقيم المنظمة، لذا يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار أبعاد أخرى (مثل: التوازن العاطفي، والسلام الداخلي، والسمو الروحي) لتقديم مدخلاً جديداً لدراسة تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين واتجاهاتهم نحو العمل.
- يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار دراسة تأثير نظرية تحديد الذات Self-determination على مستوى رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم، ويمكن إدخال بعض المتغيرات الوسيطة (مثل: المشاركة في اتخاذ القرارات، والمناخ الأخلاقي، والمناخ الروحي) التي يمكن أن تؤثر في طبيعة العلاقة بين نظرية تحديد الذات أو روحانية مكان العمل وبين رفاهية العاملين، كما يمكن إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر بعض المتغيرات التنظيمية (مثل: موارد الوظيفة، والدعم التنظيمي المدرك)، على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة لديهم.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية

- أبو ليفة، سناء مصطفى محمد (2019)، «العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل: دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة»، *المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، المجلد (39)، العدد (4): 209 - 245.
- منطاش، محمد عبد الحكيم، ويوسف حامد يوسف مناع. (2017) «العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وسلوك مشاركة المعرفة: الدور الوسيط لرأس المال المعرفي»، *المجلة العربية للعلوم الإدارية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي المجلد (24)*، العدد (2): 267- 311.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019a). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay, *Journal of Applied Research in Higher Education*.28-44, (4)11 ,
- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019b). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay, *International Journal of Educational Management*.28-44, (1) 33 ,
- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organizations of Karachi, *IIMB management review*, 30(2), 119-133.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior, *Journal of workplace Learning*,109–95, (2) 29 .
- Ahmad, A., Omar, Z., & Jamal, N. A. (2018). Workplace Spirituality among Malaysian Employees in Hospitality and Educational Organizations, *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26, 189-204.
- Ashmos, D.P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*,9 (2): 134–145.
- Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F. (2005). Integrating spirituality into the workplace: Theory and practice, *Journal of management, spirituality & religion*, 2(2), 221-254.
- Bella, Fernandes, R. L., Gonçalves Quelhas, O. L., Toledo Ferraz, F., & Soares Bezerra, M. J. (2018). Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective, *Sustainability*, 10(6), 2-13.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors—an empirical study, *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410-430.
- Byrne, B. (2010). **Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming**. (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates).
- Chamchan, C., & Kittisuksathit, S. (2019). Generation Y Employees in Thai Workplaces: What Make Them Stay or Leave, *Asia-Pacific Social Science Review*, 19(1), 49-65.
- Cheng, Z., Nielsen, I., & Cutler, H. (2019). Perceived job quality, work-life interference and intention to stay, *International Journal of Manpower*, 40(1), 17-35.
- Chung, H. F., Seaton, J., Cooke, L., & Ding, W. Y. (2016). Factors affecting employees' knowledge-sharing behavior in the virtual organization from the perspectives of well-being and organizational behavior, *Computers in Human Behavior*, 64, 432-448
- Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment, *Humanomics*, 33(3), 384-396.

- Duan, J., Wong, M., & Yue, Y. (2019). Organizational helping behavior and its relationship with employee workplace well-being, *Career Development International*, 18-36, (1)24.
- Eltaybani, S., Noguchi-Watanabe, M., Igarashi, A., Saito, Y., & Yamamoto-Mitani, N. (2018). Factors related to intention to stay in the current workplace among long-term care nurses: A nationwide survey, *International journal of nursing studies*, 80, 118-127.
- Farmer, M., Allen, S., Duncan, K., & Alagaraja, M. (2019). Workplace spirituality in the public sector: a study of US water and wastewater agencies, *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 441-457.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration, *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147.
- Garver, M. S., & Mentzer, J. T. (1999). Logistics research methods: Employing structural equation modeling to test for construct validity, *Journal of Business Logistics*, 20(1), 33-57.
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471-489.
- Granada, T. B. (2018). *The Relationship between Spirituality in the Workplace and Work Intentions, PhD thesis*, Grand Canyon University.
- Güler, M., & Çetin, F. (2019). The relationship between personal resources and well-being, *Management Research Review*, 42(2), 199-214.
- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). *J Soc Sci*, 55(1-3), 71-80.
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace, *Strategic HR Review*, 17(2), 72-75.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, (7th Ed., New Jersey: Prentice Hall).
- Hassan, Z., Tnay, J. S., Yososudarmo, S. M. S., & Sabil, S. (2020). The Relationship Between Workplace Spirituality and Work-to-Family Enrichment in Selected Public Sector Organizations in Malaysia, *Journal of Religion and Health*, 1-19.
- He, G., An, R., & Hewlin, P. F. (2019). Paternalistic leadership and employee well-being: a moderated mediation model, *Chinese Management Studies*, 13(3), 645-663.
- Hsu, F. S., Liu, Y. A., & Tsaur, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1702-1719, (4)31.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda, *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Iqbal, K., Peng, H., Hafeez, M., & Khan, I. (2019). Empirically Analyzing the Future Intentions of Pakistani Students to Stay or Leave: Evidence from China. *In International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 759769-). Springer, Cham.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Ahmad, B. (2018). Enhancing sustainable performance through job characteristics via workplace spirituality, *Journal of Science and Technology Policy Management*, 2053-4620.
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia, *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102-119.

- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review, *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Kendall, M. (2019). Workplace spirituality and the motivational impact of meaningful work: An experimental study, *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 74-92.
- Khari, Chitra., Sinha, Shuchi. (2017), Impact of Workplace Spirituality on Knowledge Sharing Intention: A Conceptual Framework, *Journal of Human Values*, 23(1), 27-39.
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being, *Employee Relations*, 43227-2, (2)40
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations, *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the Intangible: Development of The Spirit at Work Scale. In *Academy of Management Proceedings*
- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P. R., & Anusree, M. R. (2019). The differential association of workplace conflicts on employee well-being, *International Journal of Conflict Management*. 705-680, (2)20 ,
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: results from a national survey of pharmacy faculty, *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387-390.
- Liu, F., Chow, I. H. S., Xiao, D., & Huang, M. (2017). Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance, *Chinese Management Studies*, 11(3), 520.537-
- Luu, T. (2019). Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities, *Journal of Business Research*, 99, 282-294.
- Malik, M. E., Naeem, B., & Bano, N. (2016). Linking Workplace Spirituality to Intrinsic Work Motivation. *Punjab University Working Papers*, Pakistan. Retrieved on 5th January.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., and Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426–447.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2018). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting, *Current Psychology*, 1-17.
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay. *Industrial and Commercial Training*, 142-148, (3)48
- O'Donoghue, A., Conway, E., & Bosak, J. (2016). Abusive supervision, employee well-being and ill-being: The moderating role of core self-evaluations. Emotions and Organizational Governance (Research on Emotion in Organizations, Volume 12). *Emerald Group Publishing Limited*, 12, 3-34.
- Oluwaseun, I. S. (2016). *The effect of employee empowerment and job satisfaction on intention to stay in Nigeria banking industry: a case study of Guaranty Trust Bank, Master's thesis*, Eastern Mediterranean University.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & 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*, 1-16.

- Pandey, A. (2017). Workplace Spirituality: Themes, Impact and Research Directions. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 212-217.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination, *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling, *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320-336.
- Price JL, Mueller CW. (1981), A causal model for turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, 24, 543–565.
- Promsri, C. (2019). The Effects of Social Intelligence on Workplace Spirituality, *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 5(5), 755-762.
- Radford, K., & Meissner, E. (2017). Job satisfaction and intention to stay within community and residential aged care employees, *Australasian journal on ageing*, 36(3), E1-E6.
- Rahman, M. S., Zaman, M. H., Hossain, M. A., Mannan, M., & Hassan, H. (2019). Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive's sales performance, *Journal of Islamic Marketing*.1759-0833.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2018). Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior, *Environment, Development and Sustainability*, 1-19.
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review, *Research in Organizational Behavior*, 30,91-127.
- Saralita, M., & Ardiyanti, N. (2020). Role of Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support on Turnover Intention: Evidence from Private Hospital in Indonesia, *KnE Social Sciences*, 206-218.
- Sebastiano, A., Belvedere, V., Grando, A., & Giangreco, A. (2017). The effect of capacity management strategies on employees' well-being: A quantitative investigation into the long-term health-care industry, *European Management Journal*, 35(4), 563-573.
- Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations, *Business Process Management Journal*, 24(6), 1355-1366.
- Shrestha, A. K. (2017). Workplace spirituality and employee attitudes: Moderating role of organizational politics, *Journal of Business and Management Research*, 2(1-2), 33-51.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement, *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59.
- Soder, P. F. (2016). Workplace spirituality and employee work intentions: examining the relationship and the mediating role of ethical leadership, *PhD thesis*, University of Louisville Louisville.
- Sony Michael and Mekoth, Nandakumar (2019), The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and job performance, *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 9(1), 27-46.
- Uraon, R. S. (2018). Examining the impact of HRD practices on organizational commitment and intention to stay within selected software companies in India, *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11-43.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions, *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74-90.

- Vaart, Van der, L., Linde, B., De Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 32-44.
- Vasconcelos, A. F. (2018). Workplace spirituality: Empirical evidence revisited. *Management Research Review*, 41(7), 789-821.
- Walt, van der, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work, *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior, *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (6), 21-32.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being, *Chinese Management Studies*, 12(2), 469-484.
- Wijaya, Muhammad Ihsan and Supriyanto Achmad Sani, (2019), The effect Of Workplace Spirituality on Work Motivation and Employee Performance In. Bank Muamalat Indonesia, *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10(2), 309-322.
- Yadav, R. S., & Maheshwari, S. (2019). Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers. *Indian Journal of Industrial Relations*, 54(3), 516- 528.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The impact of job satisfaction on turnover intention by the existence of organizational commitment, and intent to stay as intermediates variables using approach PLS in sample worker department of transport Saida. *Management*, 6(6), 198-202.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

ملحق (1) المتوسطات والانحراف المعياري، ومعامل الالتواء، والتفرطح

معامل التفرطح		معامل الالتواء		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البنود	معامل التفرطح		معامل الالتواء		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البنود
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic				Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic			
284,.	1,492-	143,.	0,319	0,814	1,98	WWB2	284,.	1,423-	143,.	0,766	0,468	32,4	MW1
284,.	1,508-	143,.	0,246	0,818	2,00	WWB3	284,.	1,553-	143,.	0,277	0,832	4,04	MW2
284,.	0,962-	143,.	0,628	0,747	1,66	WWB4	284,.	0,096-	143,.	0,475	0,953	2,11	MW3
284,.	2,009-	143,.	0,279	0,500	4,48	WWB5	284,.	1,527-	143,.	0,251	0,824	4,02	MW4
284,.	1,718-	143,.	0,542	0,483	3,63	WWB6	284,.	1,063-	143,.	0,207	0,877	3,94	SC1
284,.	1,516-	143,.	0,320	0,820	2,00	PWB1	284,.	1,028-	143,.	0,226	0,928	3,88	SC2
284,.	1,526-	143,.	0,296	0,825	4,05	PWB2	284,.	1,521-	143,.	0,445	0,822	2,02	SC3
284,.	1,549-	143,.	0,158	0,830	2,96	PWB3	284,.	1,508-	143,.	0,236	0,818	3,99	SC4
284,.	1,550-	143,.	0,290	0,831	4,04	PWB4	284,.	1,523-	143,.	0,226	0,822	3,99	AVO1
284,.	1,467-	143,.	0,225	0,807	2,01	PWB5	284,.	1,500-	143,.	0,333	0,816	1,99	AVO2
284,.	1,467-	143,.	0,325	0,807	4,01	PWB6	284,.	1,406-	143,.	0,436	1,421	3,05	AVO3
284,.	1,531-	143,.	0,250	0,824	4,00	KSB1	284,.	1,119-	143,.	0,734	0,453	3,28	AVO4
284,.	0,967-	143,.	0,619	0,747	1,67	KSB2	284,.	1,523-	143,.	0,943	0,822	1,99	LWB1
284,.	1,543-	143,.	0,684	0,474	4,33	KSB3	284,.	1,538-	143,.	0,277	0,828	4,04	LWB2
284,.	1,503-	143,.	0,257	0,818	1,96	KSB4	284,.	1,052-	143,.	0,215	0,885	3,94	LWB3
284,.	1,485-	143,.	0,269	0,813	4,03	KSB5	284,.	1,078-	143,.	0,163	0,941	3,83	LWB4
284,.	1,497-	143,.	0,716	0,471	4,33	ITS1	284,.	1,506-	143,.	0,332	0,818	2,01	LWB5
284,.	1,531-	143,.	0,213	0,824	1,99	ITS2	284,.	1,500-	143,.	0,213	0,816	3,99	LWB6
284,.	1,628-	143,.	0,239	0,853	3,97	ITS3	284,.	1,523-	143,.	0,226	0,822	3,99	WWB1

The effect of Workplace Spirituality on Employee well-being, knowledge-Sharing Behavior, and Intention to Stay: Applied to hotels sector in Sharm el-Sheikh city

Dr. Hany Mohamed Galal Abdel-shakoor

Lecturer of Business Administration

Higher Institute for Administrative Sciences Manzala

Mansoura, Egypt

hanygalal2012@gmail.com

ABSTRACT

The hotel sector is considered one of the most important and most vital tourism sectors in both developing and developed countries, as it contributes in a large percentage to achieving economic growth. The most important key challenges facing the sector in how to move Intrinsic Motivation front lines and urged them to work, Although the previous literature gave full support to modern concepts in the field of positive organizational behavior, there is still a lot to know about these concepts, and in this context the concept of workplace spirituality provides a new vision as one of the concepts that is still not understood A limited and not integrated in the life of organizations, which did not receive the scientific attention deserving in our Arab environment, and this research examines the effect of workplace spirituality on employee well-being, knowledge sharing behavior and intention to stay, and the questionnaire was distributed to (384) workers in the hotels operating in Sharm El-Sheikh city (292) of which was completely retrieved, with an estimated response rate of (76%) constituting a response rate. The results revealed a direct impact of workplace spirituality on both employee well-being and knowledge sharing behavior, well-being was found to be related to intended to stay, but not arranged With the behavior of sharing their knowledge, In doing so, the research presents new insights about the reasons for moving intrinsic motivation of employee (workplace spirituality) and its role in achieving a better level of well-being, and this is first applied studies that test the joint effects of workplace spirituality and employee well-being on knowledge sharing behavior and intention to stay.

Keywords: *Workplace spirituality, employee well-being, knowledge sharing behavior, and intention to stay, hotel sector..*