

تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ)

د/ مروة سيد وهبه

د/ مروة صلاح قاعود

المدرس بقسم الدراسات السياحية

الأستاذ المساعد بقسم الدراسات السياحية

كلية السياحة والفنادق – جامعة الفيوم.

ملخص البحث

تستند القيادة الروحية على الإحتياجات الأساسية لكل من القادة , والعاملين بالمنظمات مما ينعكس علي تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق رضا العاملين بها ؛ حيث تشمل القيادة الروحية علي مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الآخرين ؛ حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال ايجاد رؤية مشتركة بين العاملين والمنظمة يسعون لتحقيقها، كذلك بناء ثقافة اجتماعية تنظيمية مبنية على حب الإيثار الذي يحظى به القادة والعاملون؛ وبالتالي وجود شعور بالانتماء، والتفاهم، والتعاون كما تعمل القيادة الروحية علي زيادة إيمان هؤلاء العاملون نحو تحقيق سياسات المنظمة ؛ ولذا يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على معرفة مدى تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ)؛ من خلال دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين بهذه الشركات؛ من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الكمي وتم اختيار عينه الدراسة من العاملين بتلك الشركات وقد بلغ حجم العينة 250 شركة بواقع استمارة واحدة لكل شركة وقد تم استرداد 200 استمارة تمت الإجابة عليهم بشكل كامل، ثم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS(20) و استخدام WarpPLS كبرنامج من برامج النماذج البنائية لاختبار فرضيات الدراسة وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد القيادة (الرؤية – حب الإيثار – الأمل/الإيمان) وبين الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ) وقد قدمت الدراسة عده توصيات منها علي الشركات السياحية فئة (أ) تبني رؤية واضحة لتكون مرشداً للعاملين في تحقيق أهداف الشركة ، وعلي القادة داخل الشركات السياحية تبني المثل العليا أمام العاملين ، وأن ينشروا تلك الصفات بين العاملين، وكذلك ضرورة نشر مبادئ القيادة الروحية من خلال عمل دورات تدريبية للعاملين عن أهميتها ودورها في تحقيق رضا العاملين

الكلمات الدالة: القيادة الروحية – الرؤية – حب الإيثار – الأمل/الإيمان – الرضا الوظيفي.

مقدمة

تلعب القيادة دوراً هاماً في نجاح أي منظمة، وفي أي قطاع سواء كانت القيادة ضمن الإطار الرسمي أو غير الرسمي ؛ لما لها من تأثير كبير على سلوك وأداء العاملين(الغزالي والخزاعي،2015). وتعد القيادة الفعالة لأية منظمة الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطور والتقدم، وذلك من خلال ما تقدمه هذه القيادة من ظروف وامكانات مادية، ومعنوية من شأنها رفع أو خفض مستوى الرضا الوظيفي للعاملين(سالم ومعمر،2015)، فالقيادة تحتاج إلى السلطة والتأثير في الآخرين لذا وجب علي رئيس المنظمة أن يدير ويوجه العاملين داخل المؤسسة التي يعمل بها وأن يسعى إلى تحقيق الأهداف قصيرة وطويلة المدى (Fry & Slocum, 2008)، وبالتالي فإن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي يدير بها القائد وبالنمط القيادي الذي يمارسه والصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف إمكانياته نحو العمل من أجل بناء علاقات إنسانية إيجابية بين العاملين لتحقيق الرضا الوظيفي وتحفيزهم على العطاء المستمر (عصمانى،2017)، ولذا وجب علي القائد تعديل أسلوبه بما يتماشى مع ظروف ومقتضيات العمل؛ وبذلك تم الوصول الي نوع آخر من القيادة في نهاية التسعينات من القرن الماضي، وهو أسلوب القيادة الروحية (الغزالي والخزاعي،2015). فهذا النمط من القيادة يؤكد على المثل العليا مثل: النزاهة، والصدق، والتواضع، و التسامح، والأمل ، فهو أكثر فاعلية في تحقيق نجاح المنظمة بشكل أفضل عن غيره من أشكال القيادة الأخرى؛ لأنها تؤكد على العواطف الإيجابية (Krishnakumar, Houghton, Neck, & Ellison, 2015). ونتيجة لذلك فقد اشار(Yang, Liu, Wang, & Zhang, 2019) أن العاملين الذين ينظرون إلى قادتهم على أنهم يتمتعون بنزاهة منخفضة هم أقل اتباعاً لقراراتهم ؛ مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا عن العمل لدى هؤلاء العاملين ، كما أثبتت تلك الدراسة أنه سيكون لدى القادة الذين يتمتعون بنزاهة منخفضة ميلاً أكبر إلى الخدمة الذاتية والإهتمام بفوائدهم الخاصة أكثر من فوائد العاملين بالمنظمة التي يعملون بها. فيمكن للقيادة الروحية أن تكون قادرة على إدارة المؤسسة وتوجيهها للوصول إلى هدف المنظمة من خلال التأثير على العاملين باستخدام عملية الاتصال(Smalls, 2011; Yusof & Mohamad, 2014).

وهكذا يمكن القول أن القيادة الروحية هي أهم مبدأ للإنتاجية، والمنافسة الاقتصادية (Taghizadeh & Shokri, 2015). ، وتوجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين ؛ فالنمط الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين بها ؛حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية؛ إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الإستياء وعدم الرضا (خمار،2017).

أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ) وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على مفهوم القيادة الروحية وأبعادها المختلفة.
 - التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي .
 - دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ).

مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات في عصرنا العديد من المشاكل ومنها توري العديد من القيم الإيجابية وأخلاقيات العمل والتي جاءت من ضعف الإهتمام بمبادئ القيادة الروحية وأن عدم الإهتمام بهذه المبادئ يعد من أهم عوائق النجاح(عطا الله، 2013). وتعد القيادة الروحية مفهوماً جديداً نسبياً ضمن مفاهيم وأنواع القيادة (Yusof & Mohamad, 2014) ولذا تظهر أهمية القيادة الروحية من خلال تبني قيم ومثل عليا ينبغي أن يظهر بها القائد أمام العاملين بالشركات السياحية و يجب أن تكون في أعلى قائمة الإهتمامات الإدارية (ليث، 2009). وقد أوضح (Valentine, 2009) أن هذه القيم والمثل تعد من أساسيات النجاح لأي منظمة فالإلتزام بها سوف يؤدي إلى تطوير العاملين وتطوير أداء المنظمة وبالرغم من أهمية القيادة الروحية، إلا إنه تم إجراء عدد محدود من الدراسات التجريبية حول العلاقة بين القيادة الروحية والمتغيرات المرتبطة بالعمل مثل الرضا الوظيفي (Ghazzawi & Smith, 2009) مما دعي الباحثين إلى دراسة العلاقة بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي في الشركات السياحية فئة (أ).

أدبيات الدراسة :

القيادة الروحية

تعد القيادة بشكلها العام ، والقيادة الروحية بشكل خاص عامل هام في إدارة ونجاح أية منظمة لأن القيادة الروحية تهتم بعده عناصر منها: تحفيز العاملين داخلياً من خلال وجود رؤية للمنظمة والإيمان بتحقيق هذه الرؤية، وحب الآخرين والمشاركة في المهام المختلفة والتماثل مع أهداف المنظمة (Jeon, 2011). كما إنها تركز على إظهار الإحترام المتبادل ، ومعاملة الآخرين بإنصاف ، والتعبير عن الإهتمام ، والإستماع للآخرين بشكل متجاوب ، والإمتنان لمساهمات

الآخرين ، والانخراط في الممارسة والقيم الروحية مثل: النزاهة، والتأثير الأخلاقي، والتواصل ، والتواضع (Meng, 2016). وتعتبر القيادة الروحية جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المنظمة ؛ حيث تتضمن تكوين الرؤية ، والأمل، و حب الإيثار وتحقيق الإنسجام عبر استراتيجية المنظمة، بالإضافة إلى تمكين الأفراد، وتماسك فريق العمل من أجل تدعيم الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وتعميق القيم الروحية، والثقافة التنظيمية(عيسى،2018).

تعريف الروحية

يعرّف (Fairholm, 1996) الروحية بأنها: "القوة أو المبدأ الحيوي والنشط في الشخص الذي يؤثر على هويته، وقيمه، وإحساسه، ودمج المبادئ التوجيهية للكمال في العلاقات بين الحكمة الداخلية والسلطة الداخلية" في حين أوضح (Anderson, 2000) أن الروحية هي القوة غير الملموسة المؤكدة للحياة في النفس البشرية. بينما أشار (Robertson, 2008) أن الروحية هي: القوة الحيوية لوجود الإنسان، ويعرف (Fernando, Beale, & Geroy, 2009) الروحية على أنها: صفات شخصية ، متضمنة في الداخل، وهو "شعور اللاوعي الذي ينشط العمل الفردي الذي يلهم المرء نحو أهداف معينة، أو أغراض تتجاوز الذات. ويربط (Smalls, 2011) جانب الروحية للفرد بعمله من خلال وصف الروحية بأنها: "التصرف العقلي، أو الموقف الذي يشمل الروح باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من عمل الفرد ، وسلوكه ، وتفكيره ، ونجاحه".

تعريف القيادة الروحية

عرّف (Fry, 2003) القيادة الروحية بأنها: "القيم، والمواقف، والسلوكيات اللازمة ؛ لتحفيز الذات بشكل جوهري. بينما عرف (Fry & Cohen, 2009) القيادة الروحية بأنها: مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات؛ لتحفيز العاملين حتى يستمروا في بقائهم في المنظمة . في حين أوضح (Fry & Slocum, 2008) أن القيادة الروحية هي مجموعة من القيم ، والمواقف ، والسلوك لتحفيز الذات وغيرها على حد سواء ؛ وبالتالي ، يمكن بناء الشعور الروحي للبقاء بين الناس. بينما أشار (Bodla & Ali, 2012) القيادة الروحية هي: مجموعة من القيم ، والمواقف ، والسلوك لتحفيز الذات وغيرها على حد سواء ؛ وبالتالي يمكن بناء الشعور الروحي للبقاء بين الناس . كما عرفها أيضاً (الفتلاوي،2017) بأنها :تجسيد للقيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله الأخلاقي مع العاملين كالإيمان وحب الإيثار وتكوين الرؤية المستقبلية للمنظمة. في حين عرفها (Contreras, 2016) بأنها :مجموعة من القيم ، والمواقف، والسلوكيات اللازمة لتحفيز

الذات والآخرين بشكل جوهري ؛ وبالتالي فإن كل عضو في المنظمة لديه شعور بالبقاء الروحي من خلال العضوية والدعوة .كما عرفت أيضا على أنها شكل من أشكال القيادة له القدرة على تحويل مكان العمل إلى مكان أكثر إنتاجية وراحة ،بشكل يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمالين (البيومي،2016).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن القيادة الروحية هي مجموعة من القيم والسلوكيات اللازمة لتحفيز العاملين على أداء عملهم ومن ثم زيادة رضاهم الوظيفي وانتماؤهم للمنظمة.

أهمية القيادة الروحية

تعد القيادة الروحية واحدة من الإحتياجات الأساسية للمؤسسات من أجل البقاء ، وتضمن الاستفادة من كل من العاملين والقادة "من أجل الرفاهية الروحية وتلعب القيادة الروحية دوراً هاماً في تطوير العمل في المنظمات، كما تعمل كوسيلة لزيادة الولاء والروح التنافسية للعاملين (Ashmos & Duchon, 2000). وليست القيادة الروحية قادرة على تلبية الإحتياجات الأساسية للعاملين فقط ولكن يمكنها تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي للعاملين ، وزيادة أداء العمل ، وتنمية أخلاقيات العمل، ورفع الروح المعنوية للعاملين (Choerudin, 2014) وتعزيز الإبداع الفردي والإلتزام بالأهداف التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي الذي يزيد من الكفاءة والإبداع والشعور بالرضا الشخصي ، لكن عدم الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء ويوجد الكثير من الطرق المختلفة التي يتبعها رؤساء العمل في المنظمات ؛ لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين (Jajarm, 2016). وبالمقارنة مع أنماط القيادة الأخرى فإن أسلوب القيادة الروحية له أكبر الأثر في تعزيز سلوك العاملين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم(C.-Y. Chen & Yang, 2012) فقد أوضح(Anderson, 2000) أهمية الروحية التي يجب التأكيد عليها في القيادة من خلال اقتراحه أن قادة المستقبل لا يجب أن يكونوا مجهزين بالمعرفة والمهارات الجديدة فحسب ، بل يكونون قادرين أيضاً على إظهار مستوى عال من الحكمة العاطفية والروحية والنضج ، فتدور القيادة الروحية حول دور العاملين في خلق قيمة للمنظمة (Fry, 2003; Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005) فالقادة الروحانيين هم الذين يخلقون جواً مختلفاً في العمل وذلك لتحفيز العاملين على العمل والعطاء بشكل افضل،وهذا يؤدي إلى التفاهم المتبادل بين القادة والعاملين مما يؤثر إيجابياً على بيئة العمل(Yusof & Mohamad, 2014) .

أبعاد القيادة الروحية

تتعدد أبعاد القيادة الروحية فلا يوجد تقسيم واحد لها فقام (C.-Y. Chen & Yang, 2012) بتقسيم أبعاد القيادة الروحية الى خمسة أبعاد (الرؤية- الأمل- حب الإيثار- المعنى- العضوية).

بينما قام (Taghizadeh & Shokri, 2015) بتقسيم أبعاد القيادة الروحية إلى سبعة أبعاد (الرؤية- الأمل / الإيمان -حب الإيثار- المعنى -العضوية - الإلتزام التنظيمي- الإنتاجية) في حين قام (Fry et al., 2005) بتقسيم لأبعاد القيادة الروحية إلى ثلاث أبعاد وهي (الرؤية - حب الإيثار- الأمل/ الإيمان) وتوصلت هذه الدراسات إلى أن اجتماع هذه الصفات تعد القوة الرئيسية لهذا الشكل من القيادة وبناءً على الدراسات السابقة تم تطبيق النموذج المتمثل بالأبعاد الثلاثة للقيادة الروحية حيث أن معظم الباحثين تبينوا الثلاث أبعاد وهم من أكثر الأبعاد تأثيراً في القطاع الخدمي.

الرؤية

تدرك منظمات العصر الحديث أهمية الرؤية فتقدر الشركات اليوم الحاجة إلى تأسيس ثقافة عمل مصحوبة بالقيم من خلال: السعي بقوة إلى رؤية مشتركة يسعى جميع العاملين بالمنظمة إلى تحقيقها ؛ من أجل تحقيق أهداف المنظمة ونتيجة لذلك : يتم إعطاء اهتمام متزايد للقيم التي تم اعتبارها منذ فترة طويلة كمثل روحية وهي الصدق، والإحسان ، والتواضع ؛ وبالتالي كان لها تأثير على نجاح القيادة ، وبالتالي اعتبرت الرؤية عنصر هام من عناصر القيادة الروحية (Meng, 2016) وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الرؤية بدأت في التطبيق داخل المنظمات منذ الثمانينيات ؛ بسبب زيادة المنافسة التجارية العالمية ، والتطور المكثف للتكنولوجيا ، والتغيير السريع من الاستراتيجيات القديمة إلى الجديدة ، وبناء على ذلك أولى قادة المنظمات اهتماماً خاصاً للرؤية ؛ من أجل أن يكونوا أكثر نجاحاً في السوق العالمية (Abdizadeh & Khiabani, 2014). وتشير الرؤية إلى صورة للمستقبل مع تفسيرات لاحقة حول السبب الذي يجعل العاملون يحاولون جاهدين لصنع ذلك المستقبل (Salehzadeh, Pool, Lashaki, Dolati, & Jamkhaneh, 2015) وترتبط الرؤية بوصول المنظمة لمستقبل زاهر وعلى القائد أن يبتكرها كما تمثل الرؤية وسيط بين الحاضر والمستقبل وتتكون الرؤية من توقعات عالية ، كما تعكس المثل العليا، و تشجع علي الأمل وتضع معيار للتمييز (Polat, 2011) كما تعمل علي تطوير المهارات اللازمة للعمل والتي ستزيد من فرص النجاح ، كما تعمل الرؤية علي توضيح الاتجاه العام للمنظمة ، وتبسيط العديد من القرارات، والمساعدة في سرعة وكفاءة تنسيق إجراءات الكثير من المهام (Agbim, Oriarewo, & Ijie, 2013) كما تعمل أيضاً علي تحقيق القيم بين العاملين

والمديرين والوصول لأعلى مستوى من الإنتاجية والرضا الوظيفي (Contreras, 2016) كما أكدت دراسة (Abdizadeh & Khiabani, 2014) على وجود علاقة بين رؤية المنظمة، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

حب الإيثار

حب الإيثار: هو حب الجميع دون استثناء، وفي هذا البعد يتحمل الأفراد المعاناه لتقليل العبء عن الآخرين، من أهم مكوناته الأساسية الثقة، والتسامح، والصدق، والشجاعة، والتواضع، والصبر، والتعاطف (Polat, 2011). كما أشار إليه (Yang et al., 2019) أنه شعور بالكمال، والإنسجام، والحب، وتقدير الذات والآخرين. فحب الإيثار يجعل الشخص قويا عاطفياً ويستطيع التغلب على أربعة أنواع أساسية من المشاعر الضارة وهي:

*الخوف: القلق، والضيق، والشكوك.

*الغضب: الاستياء، والعداء، والطمع.

*الإحساس بالعجز وعدم النجاح: العجز، الضعف، عدم القدرة على المساعدة، الشعور بالذنب

*الغطرسة: التحيز، والفخر الزائد، والأنانية (Abdizadeh & Khiabani, 2014).

فحب الإيثار يجعل القادة قادرين على تشجيع العاملين على حب الآخرين وبالتالي السيطرة على مخاوفهم والتغلب عليها، مما يشجع بدوره العاملين على تصور هؤلاء القادة كقادة ذي كفاءة وفاعلية (Fry & Nisiewicz, 2013) كما أن تنفيذ القيادة الروحية من خلال تعزيز ثقافة حب الإيثار يجعل الناس لديهم اهتمام عميق، واحترام لأنفسهم وحياتهم، وكذلك إقامة علاقات جيدة مع الآخرين. وهذا يعني أنه يجب على القادة الإنتباه إلى احتياجات ومصالح العاملين، وتشجيع تطوير العاملين؛ من أجل تلبية احتياجاتهم (Freeman, 2011). فحب الإيثار هو قبول وحب الجميع كما هم، وبالتالي تكوين علاقة حميمية غير مشروطة ومخلصة بين الشخص والآخرين وإيجاد شعوراً بالكمال والانسجام والرفاهية في المنظمة (Polat, 2011).

الأمل / الإيمان

يساعد الأمل / الإيمان العاملين أن يكونوا إيجابيين من خلال بذل الجهود من أجل نجاح المنظمة وان يتكون لدى العاملين رغبات وتوقعات ايجابية، والسمات الرئيسية لهما هي المثابرة، ومحاولة بذل قصارى جهدهم، ووضع الأهداف القابلة للتحقيق، والكمال، وبناء التوقعات حول المكافأة (Polat, 2011). الأمل / الإيمان يعطي العاملين صورة إلى أين يذهبون وكيف يصلون إلى هناك، ويأملون أن رؤيتهم سوف تتحقق (Salehzadeh et al., 2015). الأمل / الإيمان أساس للاعتقاد بأن جميع أهداف المنظمة مثل الرؤية، والرسالة التنظيمية للمنظمة، سوف

تتحقق (Fry & Nisiewicz, 2013) فالأمل هو رغبة القادة في إنجاز مهمه ما ؛ بينما يضيف الإيمان يقيناً إلى الأمل ، الذي يقوم على القيم والمواقف والسلوكيات التي تثبت اليقين والثقة في أن ما هو مرغوب ومتوقع سيتحقق (Fry & Cohen, 2009) الأمل / الإيمان يجعل الناس أكثر تفاؤلاً بشأن الحياة وتوقعاتهم ، مما يساعد الناس على تكوين رؤيتهم الخاصة وبهيئهم للعقبات أو المصاعب ويعتمد الإيمان / الأمل على المواقف، والقيم ، والسلوكيات التي تظهر ما هو متوقع (Salehzadeh et al., 2015).

وبالتالي ، يمكننا أن نفهم أن القيادة الروحية في المنظمات تساعد على تشكيل وتحسين المعتقدات الروحية للعاملين، وإيمانهم بدورها في العمل ، تعمل هذه الجوانب كمحركات داخلية للعاملين لتحسين أدائهم ؛ حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم ، ومسئولياتهم بأفضل الطرق الممكنة ، مما يزيد في نهاية الامر من إرضاء العاملين (Abdizadeh & Khiabani, 2014) وبالتالي ، فإن الأمل / الإيمان هو مصدر الإقتناع بأن رؤية المنظمة وغرضها ورسالتها سوف تتحقق (Fry, Latham,) (Clinebell, & Krahnke, 2017; Yang et al., 2019).

الرضا الوظيفي

تتأثر المنظمات ببعض العوامل تتمثل في: زيادة المنافسة العالمية ، والتغيرات السريعة ، والحاجة إلى الجودة، وتقديم الخدمات الجيدة ، في ظل وجود موارد محدودة ؛ لذا ، إذا كانت المنظمة تريد أن تكون رائدة في مجال الأعمال ، وأن تقدم خدماتها، ولا تتخلف عن المنافسة يجب عليها تحقيق عدة عناصر من أهمها الرضاء الوظيفي للعاملين (Jajarm, 2016).

يعد الرضا الوظيفي أحد أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والمهتمين في الاتجاهات السلوكية للعاملين في التنظيمات الحديثة، وفي محاولة للتعرف على أهم الجوانب المؤثرة في الرضا الوظيفي. فرضا العاملين يؤثر بشكل إيجابي على استقرار، وأداء العاملين أنفسهم، ويساهم في تخفيض تكاليف الأيدي العاملة، و ينعكس على رضا عملاء المؤسسات السياحية (همام ومقابلة، 2005). كما إنه مؤشر لدرجة إيجابية الشخص تجاه عمله. فعندما يكون العاملون راضين، فإن ذلك سينعكس علي درجة أدائهم الوظيفي (Goodarzi & Kaviani, 2013) وهو أحد العوامل المهمة التي تساعد علي رفع الروح المعنوية للعاملين وتحسين الظروف المحيطة بهم من الناحية الاجتماعية والتنظيمية (Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, 2017) وقد أشار (Robert, Young, & Kelly, 2006) أن هناك عوامل تؤثر علي رضا العاملين من أهمها طبيعة العمل نفسه ، والخصائص الوظيفية ، واستقلالية العمل ، ووضوح الأدوار ، ونظام التواصل الفعال (التغذية المرتدة) والسماح بالمشاركة في عملية صنع القرار؛ حيث تؤثر جميع هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعاملين وقد

أشار (Ghazzawi & Smith, 2009) إلى أهمية أن يكون هناك توافق جيد بين الموظف وبيئة العمل الخاصة به ؛ لأن بيئة العمل كالقيادة والثقافة التنظيمية يمكن أن يكون مؤشراً مهماً للرضا الوظيفي للعاملين، ويقاس رضا العملاء عن عملهم بمستوى الأجور ، والترقية ، والإشراف ، والحوافز التي يحصلون عليها ، وعلاقتهم بزملاء العمل ، وطبيعة العمل والاتصال (Danim, 2016; Huang et al., 2012) ويعد عدم الرضا الوظيفي من الأسباب الرئيسية لترك العامل لوظيفته (Jajarm, 2016). ومع ذلك ، فإن الجوانب الفعلية للرضا الوظيفي التي تسببت في ترك الأشخاص لوظائفهم غير محددة، وتختلف وفقاً لظروف كل منظمة (Komala & Ganesh, 2007). فعندما يكون العامل غير راضي عن عمله يشعر بالإحباط ، أو يميل إلى التصرف السلبي تجاه عمله، بينما يعمل العاملون الراضون بحماس وحيوية؛ لتحقيق الإنجازات وزيادة إنتاجية العمل (Kaya, 2015).

تعريف الرضا الوظيفي

أوضح (Yusof & Mohamad, 2014) أنه ليس هناك تعريف واحد للرضا فقد عرف (Huang et al., 2016) الرضا الوظيفي بأنه سلوك شخصي إيجابي نحو العمل. وعرفه أيضاً (Kong, Jiang, Chan, & Zhou, 2018) بأنه الموقف العام للموظفين تجاه عملهم فعندما يتحدث الناس عن الموقف الوظيفي للموظفين ، فإنهم يشيرون على الأرجح إلى رضاهم الوظيفي. وقام (خمار، 2017) بتعريف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، فقد تكون إيجابية أو سلبية وتعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله.

علاقة الرضا الوظيفي بالقيادة الروحية

تعتبر القيادة الروحية جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المنظمة؛ حيث تتضمن تكوين الرؤية والأمل وحب الإيثار وتحقيق الانسجام عبر استراتيجية المنظمة، بالإضافة إلى تمكين الأفراد وتماسك فريق العمل ؛ من أجل تدعيم الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وتعميق القيم الروحية، والثقافة التنظيمية (عيسى، 2018). تهدف القيادة الروحية إلى زيادة الثقافة التنظيمية، التي يتم إنشاؤها من خلال تشجيع العاملين، وزيادة الثقة بالنفس في المنافسة ؛ مما يؤدي إلى زيادة مشاركتهم الوظيفية، ورضاهم الوظيفي (Ghasemizad, Zadeh, & Bagheri, 2012). وتعزز القيادة الروحية الرفاهية الروحية والتي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين ومسؤوليتهم تجاه المنظمة وتحسين أدائهم ؛ حيث يشعر الموظفون بالرضا عن القادة الذين يتسمون بالإحترام أو الدعم من أولئك الذين لا يبالون أو ينتقدون المرؤوسين ، فسلوك القائد هو المحدد الرئيسي للرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة.

وقد أشارت معظم الدراسات عن أساليب القيادة أن هناك ارتباط إيجابي بين أسلوب القائد والرضا الوظيفي للعاملين؛ حيث يكون العاملون سعداء ومستعدون للالتزام أكثر في عملهم إذا كان سلوك القائد مقبول بالنسبة لهم (Chang & Lee, 2007) فأشار (Ghazzawi & Smith, 2009) إلى وجود علاقة بين القيادة الروحية (الأمل والرؤية وحب الإيثار) والرضا الوظيفي ويوجد العديد من الأدلة على أن القيادة الروحية تمكن الشخص من تكوين مشاعر السعادة والهدوء والرضا الوظيفي والالتزام (Goodarzi & Kaviani, 2013). ويذكر (Salarzahi, Aramesh, 2011 & Mohammadi, 2011) كيف تعمل القيادة الروحية على زيادة مستوى الصحة العقلية، والبدنية وتقلل من ضغط العمل كما أشار (Wulandari, 2014) أنه عندما يمارس رؤساء العمل القيادة الروحية في مكان العمل ، يصبحون أكثر تحقيقاً لأهداف المنظمة، "وأكد Goodarzi & Kaviani (2013) أن الأفراد ذوو الروحية العالية لديهم رضا وظيفي أعلى مما ينعكس على الأداء الوظيفي ، وكذلك ذكر أن القيادة الروحية في مكان العمل تمكن الأفراد من أداء عملهم بطريقة مرضية. بالإضافة إلى ذلك ، فإن القيادة الروحية المرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي تشمل الوظيفة نفسها ، والعلاقات مع الزملاء والعمل ، والظروف البيئية (Choerudin, 2014) إن درجة الرضا الوظيفي تختلف طبقاً لأسلوب قيادة رؤساء العمل (Duffy, 2006) فيحتاج المديرون إلى أن يدركوا أنهم قادرون على تشكيل العوامل التنظيمية من خلال إثراء الوظيفة مثل أهمية نشر رؤية المؤسسة ، وغرس حب الإيثار بين العاملين وبت الأمل بينهم؛ لتحقيق مستوى عالٍ من الرضا عن العمل (C. Y. Chen, Yang, & Li, 2012; Ghazzawi & Smith, 2009)

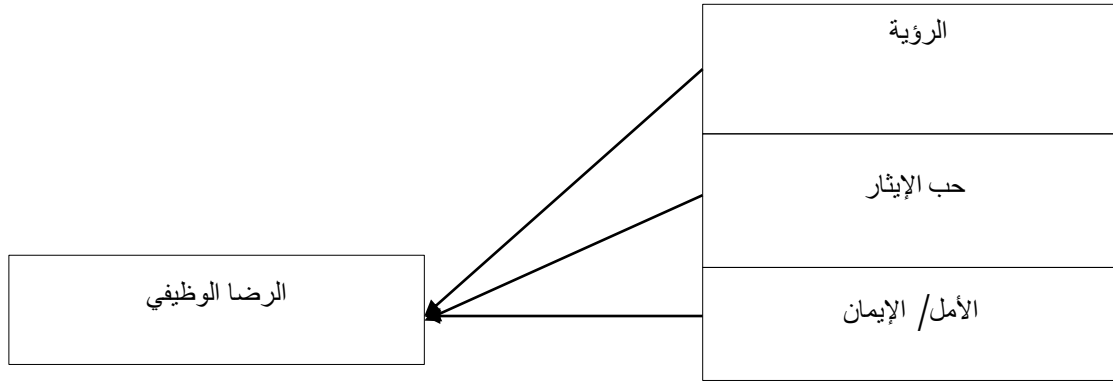
منهجية البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الكمي الذي يحاول دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى؛ ولذا تم اختيار عينه الدراسة من العاملين بتلك الشركات وبلغ حجم العينة 250 شركة بواقع استمارة واحدة داخل كل شركة وقد تم استرداد 200 استمارة تمت الإجابة عليهم بشكل كامل .

نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية و الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ).

شكل (1) العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ).



فروض الدراسة

هناك علاقة إيجابية وهادفة بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) من خلال :

أ- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرؤية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى.

ب-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حب الإيثار والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى.

ت-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأمل/ الإيمان والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى.

أساليب جمع البيانات

تم تصميم استبيان يحتوي علي جزئين الأول خاص بالقيادة الروحية(الرؤية- حب الإيثار - الأمل/ الإيمان) يشمل 12 سؤالاً والجزء الثاني عن الرضا الوظيفي للعاملين يتضمن 10 أسئلة, تم استخدام مقياس ليكرت (1-5) وقد تم القيام بعملية توزيع الإستمارات في الفترة من سبتمبر حتى شهر نوفمبر عام 2019 علي العاملين بالشركات السياحية .

تحليل البيانات

بعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات ، تم بتفريغ البيانات ، لتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي (20) SPSS وذلك بهدف التعرف على الاتجاه العام للمبحوثين وقياس مدى تشتت البيانات من خلال حساب الانحراف المعياري تم استخدام (6) WarpPLS كبرنامج من برامج النماذج البنائية لاختبار فرضيات الدراسة.

محاور الدراسة

المحور الاول: القيادة الروحية

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

النتائج و المناقشة

جدول(1) تحليل البيانات الوصفية لعينة البحث

النسبة المئوية	البيانات الوصفية قيد الدراسة	
%45	انثي	النوع
%55	ذكر	
%33	23-29	العمر
%43,5	30-39	
%16	40-49	
%7.5	اكتر من 50	
%30	2-5	سنوات الخبرة في القطاع السياحي
%45.5	5- 10	
%20.5	10-15	
%4	اكتر من 15	

يوضح جدول (2) أن 55% من المشاركين من الذكور ، 45% من الإناث ، و 43.5% من المشاركين تتراوح أعمارهم من 30 الى 39 عام ، في حين أن 33% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 23 إلى 29 ونسبة 16% تتراوح أعمارهم من 40-49 ، ونسبة 7.5% من عينة الدراسة أعمارهم 50 سنة فأكثر عام ، وعند سؤال المبحوثين عن عدد سنوات الخبرة في مجال العمل السياحي اتضح أن 45.5% من المشاركين لديهم ما بين 5 - 10 سنوات خبرة في العمل

بالشركات السياحية ، و 30% لديهم ما بين 2 - 5 سنوات ، و 20.5% لديهم ما بين 10 - 15 سنة ، و 4% لديهم أكثر من 15 عامًا من الخبرة.

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات قيد الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرؤية	3.99	1.01
حب الإيثار	3.71	1.02
الأمل/ الإيمان	3.59	1.09
الرضا الوظيفي	3.66	1.08

يبين الجدول (2) قيم الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغيرات قيد الدراسة: وهي الرؤية وحب الإيثار والأمل والرضا الوظيفي، وكان أعلى متوسط حسابي الرؤية (3.99) قريبة من خيار "موافق" ، يليها حب الإيثار (3.71) بدرجة موافق، ثم الرضا الوظيفي (3.66) تدل أيضا على الموافقة، واخيراً الأمل - الإيمان (3.59)، وتشير قيم الانحراف إلى عدم تشتت آراء الباحثين.

نموذج البحث المقترح

يبحث نموذج المقترح قيد الدراسة في علاقة المتغيرات قيد الدراسة ؛ من أجل التأكد من صحة وموثوقية النموذج المقترح، ويلاحظ أن قيمة "كرونباخ ألفا" للمتغيرات أكثر من 0.7 أي أن النتائج يعتمد عليها كما تتجاوز 0.5AVES ؛ مما يدل على صحة وتقارب آراء الباحثين .

يتضمن الجزء الثاني من هذه الدراسة أربعة متغيرات، تمثل هذه المتغيرات الأربعة المدرجة في إطار البحث (الجدول 3) وهذه المتغيرات تم قياسها بناءً على تصميم الاستبيان لعينة الدراسة فتم قياس المتغيرات التالية ، وتمثل العوامل المستقلة وهي القيادة الروحية بأبعادها الثلاثة، والعوامل التابعة وهي الرضا الوظيفي.

جدول (3) نموذج الدراسة المقترح

المتغيرات	المؤشرات	Loadings	AVE	C. alpha	CR	\sqrt{AVE}
الرؤية	-رؤية الشركة واضحة مما ينعكس علي تحقيق أهداف المنظمة.	0.773	0.584	0.818	0.874	0.764
	-تعكس رؤية الشركة المثل العليا للقيادة .	0.780				
	-رؤية الشركة لها تأثير كبير وإيجابي على تحفيز العاملين.	0.836				
	-رؤية المنظمة ترتبط بوصول المنظمة	0.893				

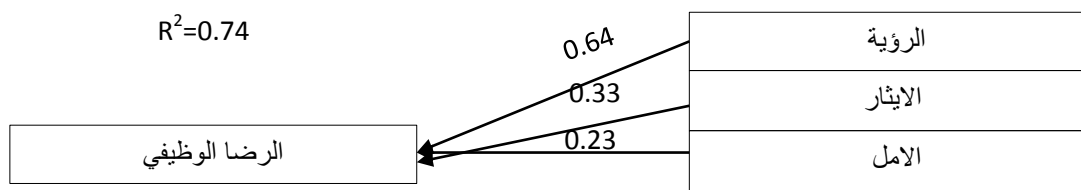
				0.576	لمستقبل زاهر. -تحفزي رؤية منظمتي للوصول إلى أفضل أداء	
				0.794	-القادة في منظمتي صادقون وامناء وليس لديهم فخر زائف غير مبرر. -القادة في منظمتي لديهم الشجاعة للدفاع عن العاملين بها. -عندما يعاني أحد العاملين تسعى المنظمة لمساعدته قدر المستطاع. -منظمتي جديرة بالثقة ولديها ولاء تجاه موظفيها.	الايثار
0.794	0.872	0.804	0.630	0.826 0.763 0.836		
				0.891 0.941 0.951	-انا على استعداد لبدل جهد اضافي لمساعدة منظمتي على النجاح لايمانى بما تطمح اليه. -لدي استعداد لمواجهة صعوبات العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة. -لدي رغبة في إنجاز العمل المكلف به بسرعه ودقة.	الامل / الايمان
0.908	0.934	0.893	0.824	0.837 0.764 0.821 0.785	-سياسة الاجور المتبعة عادلة. -تمنح المكافآت على اساس معايير واضحة و عادلة. -الترقية تتم على اساس الأداء و الكفاءة. -انا راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين.	الرضا الوظيفي
				0.832 0.759 0.876	-لدي علاقة ودية مع المسؤولين. -توفر المؤسسة لي و لزملائي مناخ آمن من الاخطار المهنية و الاضرار الصحية. -التزم بتنفيذ الواجبات و التعليمات المنظمة لعملي.	
0.814	0.855	0.744	0.663	0.844 0.831 0.875	-انا مستعد و جاهز ولدي الرغبة للعمل خارج أوقات الدوام لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب. -تركز المؤسسة على أدائي وليس على الأخطاء التي أرتكبها دون قصد مني. -أجد أن نتائج تقييم الأداء الإيجابية تحفزي و تدفعني للعمل بكفاءة.	
0.837	0.875	0.786	0.700			

ملاحظة: ، AVE: متوسط التباين المستخرج ، C. alpha: Cronbach's alpha ، CR:

الموثوقية المركبة ، و \sqrt{AVE} : الجذر التربيعي لـ AVE.

يتضح من الجدول السابق ان النتائج المحسوبة كرونباخ لألفا هي أكبر من 0.7 وهذا يدعم موثوقيه البيانات.

الشكل رقم(2) النموذج المقترح للدراسة



اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) و توضح نتائج SEM التي تظهر في الشكل (2) أن الرؤية لها أكبر تأثير على الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية $\beta = 0.64$ ، $P < 0.01$ وبالتالي يتم دعم الفرضية الأولى، وهذا يتفق مع مذكرته دراسة (Taghizadeh & Shokri, 2015) حيث أكد على أن تعزيز رؤية المنظمة تؤدي الي زيادة الرضاء الوظيفي للعاملين، وهذا ما أكدته دراسة (Taghizadeh & Shokri, 2015) أن الرؤية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي للعاملين وكذلك ما أكدته دراسة (Agbim et al., 2013) بأن الرؤية لها تأثير كبير وإيجابي على نجاح المنظمات، وكذلك لها دور كبير في تحفيز العاملين وتبسيط آلاف القرارات و توضيح الاتجاه العام وكل ذلك سينعكس علي الرضا الوظيفي وأيضا ما وضحته دراسة (Sirine & Kurniawati, 2018) أنه عندما تكون رؤية المؤسسة واضحة؛ فإن ذلك سينعكس على تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها؛ وبالتالي فالشخص سوف يشعر بدوره الواضح داخل المؤسسة ومن ثم سينعكس علي الرضا الوظيفي له وما بينته دراسه (Chegini & Nezhad, 2012) حيث أكد علي أنه عندما تكون الآفاق المستقبلية لمنظمة ما واضحة فالهدف النهائي المطلوب الوصول له سيكون واضحا والذي بدوره يحدد إجراءات الأفراد وردود أفعالهم ويجعلهم أكثر رضا .وما أكدته دراسة (Abdizadeh & Khiabani, 2014) حيث أكدت على أنه في حاله وجود رؤية وقيم مشتركة بين العاملين، فذلك سيساعد القادة الروحين علي توفير قاعدة للرضا الوظيفي للعاملين. وما تبين من دراسة (Fry & Cohen, 2009) تتمتع الرؤية القوية بجاذبية واسعة، وتعكس المثل العليا، وتعطي معنى للعمل ، وتشجع الأمل والإيمان وكل ذلك ينعكس علي رضا العاملين وما قدمته دراسة (Fry & Nisiewicz, 2013) أن تطبيق نموذج القيادة الروحية يعمل علي معالجة قضايا الروحية في مكان العمل من خلال رؤية المنظمة وتوضيح القيم العملية؛ لتعزيز ودعم العاملين، وتحقيق الرضا لهم وهذا يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حب الإيثار والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) فقد كشفت نتائج SEM أن حب الإيثار له تأثير على الرضا الوظيفي للعاملين $\beta = 0.23$ ، $P < 0.05$ وبالتالي تم التحقق من صحة الفرضية الثانية وهذا يتفق مع ما ذكرته دراسه (Fry, 2003) وجدت هذه الدراسة أن حب الإيثار يرتبط بشكل كبير وإيجابي بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهذا يتفق مع نتائج (Fry et al., 2005) بما أن حب الإيثار يشمل: قيم الصبر ، واللطف ، وغياب الحسد ، والتسامح ، والتواضع ، والإيثار ، والتحكم في النفس ، والثقة ، والولاء ، والصدق ، فإن ثقافة الإيثار في المؤسسة تجعل الأفراد يبدون اهتماما

خاصًا بتحقيق أهداف المنظمة ، ولديهم علاقات جيدة مع الآخرين. هذا يتسبب في تشكيل شبكة اتصال فعالة بين الأفراد ؛ مما ينعكس علي تحقيق رضا العاملين بهذه المنظمة . كما يتفق مع دراسة (Crossman, 2010) أن هناك فوائد عاطفية ونفسية كبيرة من دراسة حب الإيثار من خلال القدرة على التغلب على التأثير السلبي للعواطف المدمرة مثل الخوف والغضب والتركيز على قيم مثل النزاهة، والصبر، واللطف، والغفران، والقبول، والامتنان، والتواضع والشجاعة، والثقة، والولاء ، والرحمة مما يؤدي إلى تحقيق رضا العاملين وطبقاً لدراسة (Ziaei, Nargesian, & Abyaghi Isfahani, 2008) أن حب الإيثار ينطلق من حب الجميع دون تفرقه ، إذ إن العاملين يفضلون معاناة أنفسهم بدلاً من أن يعاني الآخرون مما يجعل الموظفين يحبون عملهم وبالتالي يتحقق لديهم رضا وظيفي كما اتفقت دراسة (Freeman, 2011) مع نتائج الدراسة الحالية فالقادة قادرون على تشجيع العاملين على حب الآخرين وبالتالي السيطرة على مخاوفهم والتغلب عليها ، مما يشجع بدوره على تصور هؤلاء القادة كقادة فعالين مما يحقق الرضا لهؤلاء العاملين وفقاً لدراسة (Fry & Nisiewicz, 2013) ترشد الروحية إلى العيش بسلام وهدوء وتقبل أنفسنا الحقيقية ، دون الحاجة إلى التحكم في كل شيء لإرضاء رغباتنا الأنانية وبالتالي ، فإن تنفيذ القيادة الروحية من خلال تعزيز ثقافة حب الإيثار يجعل الناس لديهم اهتمام عميق واحترام لأنفسهم وحياتهم ، وكذلك إقامة علاقات جيدة مع الآخرين. وهذا يعني أنه يجب على القادة الانتباه إلى احتياجات ومصالح العاملين معهم، وتشجيع تطوير العاملين؛ من أجل تلبية احتياجاتهم؛ وبالتالي سيتم تحقيق الرضا الوظيفي لهم ، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسته الحالية .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأمل / الإيمان والرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) فقد كشفت النتائج صحة هذه الفرضية حيث قيمة $\beta = 0.23$ ، $P < 0.05$ وهذا ما أكدته دراسة (Polat, 2011) بأن الأمل / الإيمان: يساعد العاملين على أن يكونوا إيجابيين بشأن المستقبل، وبذل الجهد وأن يصبح لديهم رغبات وتوقعات إيجابية ، والسمات الرئيسية لهذا المعيار هو: المثابرة ، ومحاولة بذل قصارى جهدهم ، ووضع الأهداف القابلة للتحقيق ، والكمال ، وبناء التوقعات حول المكافأة ؛ مما يؤدي الى تحقيق رضا العاملين وهذا يتفق أيضاً مع دراسة (Fry & Nisiewicz, 2013) حيث أثبتت الدراسة ان هذا البعد يعمل علي تحقيق أهداف المنظمه مثل الرؤية والرسالة والتنظيم؛ وبالتالي تساعد القيادة الروحية في المنظمات على

تشكيل وتحسين المعتقدات الروحية للعاملين، وزيادة إيمانهم بالعمل، تعمل هذه الجوانب كمحركات داخلية للعاملين لتحسين أنفسهم ؛ حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم ، ومسؤولياتهم بأفضل الطرق الممكنة ؛ مما يزيد في نهاية المطاف من الرضا الوظيفي لهم وتحقيق أهداف المنظمة وكذلك يتفق مع دراسة (Fry et al., 2017) بأن الأمل هو رغبة في تحقيق إنجاز العمل .كما يضيف الإيمان اليقين إلى الأمل. فهذا المعيار يقوم على القيم، والمواقف، والسلوكيات التي تثبت اليقين والثقة في أن ما هو مرغوب ومتوقع سوف يتحقق. يمتلك الأشخاص الذين لديهم أمل / إيمان وضوح إلى تحقيق الأهداف الموكلة اليهم وذلك سوف يتحقق مع رضاهم الوظيفي ويتفق أيضاً مع دراسة (MacArthur, 1998) بأن العاملين كلما كان لديهم عنصر الأمل/ الإيمان أعلي كلما كانوا على استعداد لمواجهة صعوبات العمل؛ من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها وبالتالي ، فإن الأمل / الإيمان هو مصدر الاقتناع بأن رؤية المنظمة وغرضها ورسالتها سوف تتحقق. كما يتفق مع دراسة (Latham, 2013) بأن الأمل / الإيمان لديه علاقه إيجابية بما يحققه الأفراد من ريادة في عملهم ومن ثم زيادة رضائهم عن العمل ويتفق أيضاً مع دراسة (Fry & Slocum, 2008) بأن هناك علاقة كبيرة بين الإيمان والرضا الوظيفي للعاملين؛ حيث أن هناك علاقة إيجابية بين الإيمان والرضا الوظيفي وهذا يستند على القيم، والمواقف، والسلوكيات المرغوبة المتوقع تحقيقها، وتؤدي القيادة الروحية إلى تكوين المعتقدات الروحية والإيمان في مكان العمل. مما تجعل العاملين لديهم مسئولية أعلي تجاه تحقيق أهداف العمل، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

التوصيات

من أدبيات الدراسة ونتائج الدراسة الميدانية يمكن الوقوف على مجموعة من المقترحات والتوصيات:

- 1- إبراز دور القيادة الروحية لتعزيز المعايير الأخلاقية، وبناء علاقات روحية بين القادة والعاملين بالشركات السياحية فئة (أ) مما ينعكس على تحقيق أهداف المؤسسة من ناحية وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بتلك الشركات.
- 2- على الشركات السياحية تبني رؤية واضحة للمؤسسة لتكون مرشداً للعاملين في تحقيق أهداف المؤسسة .
- 3- على القادة ورؤساء العمل داخل الشركات السياحية تبني المثل العليا أمام العاملين وتبسيط العديد من القرارات ، والمساعدة في تنسيق إجراءات العديد من المهام داخل

- الشركة السياحية و تحقيق القيم المثلى بين العاملين، والقادة والوصول لأعلى مستوى من الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- 4- على القادة الروحانيين أن يتحلوا بصفات مثالية مثل الثقة ، والتسامح ، والصدق ، والشجاعة ، والتواضع، والصبر،و التعاطف وأن ينشروا تلك الصفات بين العاملين .
- 5- تطبيق القيادة الروحية من خلال نشر حب الايثار مما يجعل العاملون لديهم إهتمام وإحترام لأنفسهم وللعمل الذي يقومون به، وكذلك إقامة علاقات جيدة مع باقي العاملين بالمؤسسة
- 6- أن يتبنى العاملون في الشركات السياحية معيار الأمل / الإيمان؛ حيث يبث هذا البعد من أبعاد القيادة الروحية التوقعات الإيجابية ، ونشر روح المثابرة ، ومحاولة أن يبذل العاملون قصاري جهدهم ؛ من أجل تحقيق رؤية المنظمة .
- 7- نشر مبادئ القيادة الروحية من خلال عمل دورات تدريبية للعاملين عن أهميتها ودورها في تحقيق رضا العاملين .

المراجع

المراجع باللغة العربية

1. البيومي،أسامة أحمد عبد الله(2016):علاقة القيادة الروحية بجودة حياه العمل"بالتطبيق على العاملين بجامعة دمياط"،رسالة ماجستير، كلية التجارة،جامعة المنصورة.
2. الغزالي،فاضل راضي غباش والخزاعي، صدام كاظم محمد(2015): دورالقيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي،كلية الادارة والاقتصاد،جامعة القادسية.
3. الفتلاوى،ضرغام رحيم عباس(2017):أثر القيادة الروحية المدركة في تحقيق الالتزام التنظيمي،كلية الادارة والاقتصاد،جامعة القادسية.
4. خمار،خولة(2017):القيادة وأثرها الوظيفي على العمال، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة العربي بن مهيدي،أم البواقي،الجزائر .
5. سالم،أحمد الصالح ومعمر،دوقات(2015):السلوك القيادي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الوطنية،رسالة ماجستير،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية،جامعه الشهيد حمه لخضر - الوادي.
6. عيسى، أحمد السيد أحمد(2018):أثر تطبيق القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الطائف،مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا.
7. عصمانى، مريم(2017): القيادة والرضا الوظيفي،رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة مرياحن، ورقلة.

8. عطاالله، خالد (2013) أثر أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية(دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي)، المؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة،الأردن، الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية.
9. ليث سعد الله ، ريم سعد (2009): المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
10. همام، عادل ومقابلة،خالد(2005):العوامل المؤثرة على رضا العاملين فى الفنادق الاردنية، المؤتمر العلمى الرابع،كلية العلوم المالية والادارية،جامعه فيلادلفيا.

المراجع باللغة الانجليزية

1. Abdizadeh, M., & Khiabani, M. M. (2014). Implementing the spiritual leadership model in the healthcare industry in Iran. *International Journal of Business and Management*, 9(11), 92.
2. Agbim, K. C., Oriarewo, G. O., & Ijie, N. (2013). The relative importance of spirituality in entrepreneurship development among graduates of Nigerian tertiary institutions. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(4), 25–35.
3. Anderson, P. (2000). This place hurts my spirit! *The Journal for Quality and Participation*, 23(4), 16.
4. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134–145.
5. Bodla, M. A., & Ali, H. (2012). Workplace spirituality: A spiritual audit of banking executives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(11), 3888.
6. Chegini, M. G., & Nezhad, Z. F. (2012). The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of Iran's bank: Case study of Guilan Province. *African Journal of Business Management*, 6(28), 8420.
7. Chen, C.–Y., & Yang, C.–F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi–sample analysis. *Journal of business ethics*, 105(1), 107–114.
8. Chen, C. Y., Yang, C. Y., & Li, C. I. (2012). Spiritual Leadership, Follower Mediators, and Organizational Outcomes: Evidence From Three Industries

- Across Two Major Chinese Societies 1. *Journal of applied social psychology*, 42(4), 890–938.
9. Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The learning organization*.
10. Coerudin, A. (2014). The relationship between spirituality and work attitude: a empirical study. *International Journal of Management Research and Reviews*, 4(4), 455.
11. Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
12. Contreras, F. (2016). Servant and Spiritual Leadership Theories: Are They Two Different Notions? *Journal of Human Values*, 22(3), 202–208.
13. Danim, S. (2012). Menjadi pemimpin besar visioner berkarakter. *Alfabeta, Bandung*.
14. Duffy, R. D. (2006). Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52–63.
15. Eginli, A. T. (2017). Spirituality in the workplace: What does it mean? A literature review. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(23).
16. Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole- self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*.
17. Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal*.
18. Freeman, G. T. (2011). Spirituality and servant leadership: A conceptual model and research proposal. *Emerging leadership journeys*, 4(1), 120–140.
19. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693–727.
20. Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of business ethics*, 84(2), 265–278.

21. Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 14*(1), 22–47.
22. Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford University Press.
23. Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational dynamics, 37*(1), 86.
24. Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly, 16*(5), 835–862.
25. Ghasemizad, A., Zadeh, M. A., & Bagheri, S. (2012). A study of the relationship between teachers and principals' spiritual leadership, quality of work life, job satisfaction and productivity. *American Journal of Scientific Research, 49*, 11–20.
26. Ghazzawi, I., & Smith, Y. (2009). Crafting the whole employee: Job satisfaction, job commitment, and faith—a new conceptual framework and research agenda. *The business review, 12*(2), 300–309.
27. Goodarzi, H. T., & Kaviani, M. (2013). The relationship between spirituality and job satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management, 12*(5), 108–116.
28. Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work, 8*(1), 67–71.
29. Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied ergonomics, 55*, 248–257.
30. Jajarm, J. K. (2016). Relationship between Spirituality and Job Satisfaction. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356–5926*, 1542–1551.

31. Jeon, K. S. (2011). The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context.
32. Komala, K., & Ganesh, L. (2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: An exploratory study among healthcare professionals. *The Business Review*, 7(1), 124–129.
33. Kong, H., Jiang, X., Chan, W., & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International journal of contemporary hospitality management*.
34. Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C. P., & Ellison, C. N. (2015). The “good” and the “bad” of spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(1), 17–37.
35. Latham, J. R. (2013). A framework for leading the transformation to performance excellence part I: CEO perspectives on forces, facilitators, and strategic leadership systems. *Quality Management Journal*, 20(2), 12–33.
36. MacArthur, J. (1998). *In the footsteps of faith: Lessons from the lives of great men and women of the Bible*: Crossway Books.
37. Meng, Y. (2016). Spiritual leadership at the workplace: Perspectives and theories. *Biomedical reports*, 5(4), 408–412.
38. Polat, S. (2011). The level of faculty members’ spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033–2041.
39. Robert, T. E., Young, J. S., & Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well- being and job satisfaction: a preliminary study. *Counseling and Values*, 50(3), 165–175.
40. Robertson, J. (2008). *Spirituality among public school principals and its relationship to job satisfaction and resiliency*: Union University.
41. Salarzahi, H., Aramesh, H., & Mohammadi, M. (2011). Organizational spirituality and its impact on consumption model of employees in governmental organizations in Iran (case study). *International Journal of Business and Management*, 6(1), 137.
42. Salehzadeh, R., Pool, J. K., Lashaki, J. K., Dolati, H., & Jamkhaneh, H. B. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry. *International journal of culture, tourism and hospitality Research*.

43. Sirine, H., & Kurniawati, E. P. (2018). The importance of spirituality dimensions in the development of entrepreneurship. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 55–70.
44. Smalls, E. W. (2011). *The impact of spiritual well-being on job satisfaction and performance for nonprofit employees*. Walden University,
45. Taghizadeh, H., & Shokri, A. (2015). Presenting a Practical Model of Reinforcing Spiritual Leadership in Educational Institutes (A Case Study). *International Education Studies*, 8(10), 126–136.
46. Valentine, S. (2009). Ethics training, ethical context, and sales and marketing professionals' satisfaction with supervisors and coworkers. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(3), 227–242 .

47. Wulandari, F. (2014). Spirituality in workplace, individual spirituality and work behaviour: the studi of higher education in Indonesia. *Individual Spirituality and Work Behaviour: The Studi of Higher Education in Indonesia (February 17, 2014)*.
48. Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 983–997.
49. Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948.
50. Ziaei, M., Nargesian, A., & Abyaghi Isfahani, S. (2008). Spiritual leadership role in the empowerment of Tehran University employees. *Public Administration*, 1(1), 67–86.

Abstract

Spiritual leadership is based on the basic needs of both leaders and employees in organizations, which is reflected in achieving the goals of the organization and achieving staff satisfaction with them. Where spiritual leadership includes a set of values, attitudes and behaviors necessary to motivate others so that they have a sense of spiritual survival by creating a shared vision between employees and the organization they seek to achieve as well as building a social, organizational culture based on the love of altruism that leaders and employees enjoy and thus having a sense of belonging, understanding and cooperation as well. Spiritual leadership develops the faith of these employees towards achieving the organization's policies. Therefore, the current research aims to shed light on knowing the extent of the influence of the spiritual leadership on the job satisfaction of employees in Egyptian tourism companies category (A). By studying the relationship between the dimensions of spiritual leadership and job satisfaction for employees in these companies in order to achieve the goals of the research, the researchers used the quantitative method and selected a sample of employees from these companies. The sample size reached 250 company, 200 forms were completely returned, then the data was analyzed using the SPSS statistical program (ver 20) and using WarpPLS (6) as a structural equation modeling program to test the study hypotheses.

The most important results of the study were the presence of a statistically significant relationship between driving habits (vision - love altruism - hope) and job satisfaction for employees in Egyptian tourism companies, category (A). The study recommended the tourism companies category (A) adopt a clear vision to be a guide for workers in achieving the goals of the company and the leaders within the tourism companies should adopt the highest ideals for workers and spread those qualities among employees as well as the necessity of spreading principles of spiritual leadership by conducting training courses for employees on its importance and role in achieving employee satisfaction.

Key words: spiritual leadership - vision - love altruism - hope - job satisfaction.