

الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الخادمة
والاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي بالمملكة العربية
السعودية



إعداد

بدر العنزي

أولاً: تحديد المتغيرات

- المتغير المستقل: القيادة الخادمة وتشمل الأبعاد التالية: التمكين، التواضع، الرؤية الخدمية، والالتزام بتطوير المرؤوسين.
- المتغير التابع: إدارة المخاطر المؤسسية ويشمل الأبعاد التالية: تحديد المخاطر، تقييم المخاطر، الاستجابة للمخاطر، ومراقبة المخاطر.
- المتغير الوسيط: الثقة التنظيمية وتشمل الأبعاد التالية: الثقة في القيادة، الثقة في الزملاء، والثقة في السياسات والإجراءات.
- المتغيرات الديموغرافية: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي..

فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

يتفرع منها الفرضيات التالية:

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ التمكين (كُبعد من أبعاد القيادة الخادمة) على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ التواصل (كُبعد من أبعاد القيادة الخادمة) على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ خدمة المروّوسين (كُبعد من أبعاد القيادة الخادمة) على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

H1-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لـ بناء العلاقات (كُبعد من أبعاد القيادة الخادمة) على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على تحقيق الرضا الوظيفي في القطاع المصرفي السعودي.

يتفرع منها الفرضيات التالية:

H2-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا عن بيئة العمل في القطاع المصرفي السعودي.

H2-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا عن العلاقة مع الرؤساء في القطاع المصرفي

السعودي.

H2-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا عن الأجور والمكافآت في القطاع المصرفي

السعودي.

H2-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا عن فرص النمو والتطور في القطاع المصرفي

السعودي.

H2-5: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا عن التوازن بين العمل والحياة في القطاع المصرفي

السعودي.

فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

يتفرع منها الفرضيات التالية:

H3-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على نية البقاء في المنظمة (كُبعد من أبعاد الاحتفاظ بالموظفين) في القطاع المصرفي السعودي.

H3-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي (كُبعد من أبعاد الاحتفاظ بالموظفين) في القطاع المصرفي السعودي.

H3-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الاستقرار الوظيفي (كُبعد من أبعاد الاحتفاظ بالموظفين) في القطاع المصرفي السعودي.

فرضيات الدراسة

H4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة والاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي.

فرضيات الدراسة

المتغير المستقل: القيادة الخادمة

الرقم	البُعد	الشرح المختصر
١	التمكين	منح العاملين الصلاحيات والاستقلالية في اتخاذ القرارات
٢	التواضع	اعتراف القائد بحدود قدراته وتقبُّل النقد والتعلُّم من الآخرين
٣	خدمة المرووسين	تقديم احتياجات العاملين على المصالح الشخصية للقائد
٤	بناء العلاقات	حرص القائد على بناء علاقات إنسانية قائمة على الاحترام والتقدير

فرضيات الدراسة

المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي

الرقم	البُعد	الشرح المختصر
١	الرضا عن بيئة العمل	مدى رضا الموظف عن الظروف المادية والمعنوية لبيئة العمل
٢	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	مدى رضا الموظف عن أسلوب تعامل القيادة معه
٣	الرضا عن الأجور والمكافآت	مدى رضا الموظف عن العائد المادي مقابل جهوده
٤	الرضا عن فرص النمو والتطور	مدى رضا الموظف عن فرص الترقية والتدريب والتطوير المهني
٥	الرضا عن التوازن بين العمل والحياة	مدى رضا الموظف عن قدرته على تحقيق التوازن بين حياته المهنية والشخصية

فرضيات الدراسة

المتغير التابع: الاحتفاظ بالموظفين

الرقم	البُعد	الشرح المختصر
١	نية البقاء في المنظمة	رغبة الموظف في الاستمرار بالعمل وعدم التفكير في تركه
٢	الولاء التنظيمي	ارتباط الموظف عاطفياً ومعنوياً بالمنظمة
٣	الاستقرار الوظيفي	شعور الموظف بالأمان والاستمرارية في بيئة العمل



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

