

أثر الأنماط القيادية على الرّضا الوظيفي بتوسط المناخ التنظيمي

من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية في الجمهورية اليمنية.

أمين صالح راجح المطري

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أثر الأنماط القيادية على الرّضا الوظيفي بتوسيط المناخ التنظيمي

من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية في الجمهورية اليمنية.

أمين صالح راجح المطري

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

أبريل ٢٠٢٣

الإقرار

إنني أقر وأعترف أن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات فقد أشرت إلى مصادرها في مراجع البحث.

التاريخ: ١٢ | ٤ | ٢٠٢٣ م

التوقيع:

الاسم: أمين صالح راجح المطري

الرقم الجامعي: ٤١٧٠٠٤٤

العنوان: أثر الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي بتوسيط المناخ التنظيمي من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية في الجمهورية اليمنية

الشكر والتقدير

الحمد لله - أولاً وأخيراً- على توفيقه وفضله، فشكره والثناء عليه يملأ القلب راحة، والنفس طمأنينة، والعقل بصيرة، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:
لا أدري أي كلمات الثناء ستعبر عن شكري وتقديري لكل أساتذتي في الجامعة على ما قدموه وبذلوه في مسيرة البحث العلمي، وأخص بالذكر هنا من بذل الجهد وقدم النصيحة المشرف الأول الدكتور: أحمد نجا مختار، والمشرف الثاني الدكتور: إبراهيم فهد سليمان، فلهما كلُّ الود والاحترام.
والشكر موصول لعمادة كلية القيادة والإدارة، وجميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الكلية، وهو كذلك لعمادة الدراسات العليا ولرئاسة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية على تهيئة بيئة علمية متميزة، فلهم كل الشكر والتقدير.

وأهدي شكري وامتناني ودعواتي لوالدي رحمه الله، ولأمي حفظها الله، فهما سبب كل خير ونجاح وصلت إليه، وهو موصول لزوجتي الغالية التي كانت نعم العون والسند، ولأولادي وإخوتي وأخواتي حبي وتقديري على مساندتهم ودعمهم المتواصل.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan langsung corak kepimpinan dalam empat dimensi (demokratik, autokratik, bebas, Islam) ke atas kepuasan kerja sebagai pembolehubah bersandar, dan juga untuk mengkaji kesan iklim organisasi sebagai pembolehubah perantara dalam hubungan antara corak kepimpinan dan kepuasan kerja pekerja di bank Islam di Yaman. Penyelidik menggunakan pendekatan deskriptif analitikal untuk mencapai objektif kajian ini, dan telah membangunkan soal selidik yang mengandungi 61 item yang merangkumi pembolehubah kajian. Seramai 322 soal selidik telah diedarkan kepada responden yang menjadi sasaran, dan penyelidik menggunakan sampel rawak mudah. Bilangan soal selidik yang sah untuk analisis statistik ialah 267. Penyelidik menggunakan perisian SPSS untuk Sains Sosial dan Partial Least Squares (PLS) untuk menguji model kajian dan hipotesis. Hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat kesan langsung corak kepimpinan ke atas kepuasan kerja. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa corak kepimpinan mempunyai kesan positif terhadap iklim organisasi sebanyak 40%. Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahawa iklim organisasi mempunyai kesan positif ke atas kepuasan kerja sebanyak 75%. Apabila menguji peranan perantara (iklim organisasi) dalam hubungan antara corak kepimpinan dan kepuasan kerja, hasil kajian menunjukkan bahawa iklim organisasi secara keseluruhan memainkan peranan perantara di antara corak kepimpinan dan kepuasan kerja

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الأثر المباشر للمتغير المستقل، وهو الأنماط القيادية بأبعاده الأربعة (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الحر، الإسلامي) على المتغير التابع الرضا الوظيفي، كما هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى دراسة أثر المناخ التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وقام بتصميم استبانة مكونة من (٦١) فقرة موزعة على متغيرات الدراسة، وتم توزيع عدد (٣٢٢) استبانة على الفئة المستهدفة، واستخدم الباحث العينة العشوائية البسيطة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٦٧) استبانة، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج التحليل باستخدام المربعات الجزئية (PLS) لاختبار نموذج الدراسة وفرضياتها. توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: عدم وجود أثر مباشر للأنماط القيادية على الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أنّ الأنماط القيادية لها أثر إيجابي على المناخ التنظيمي بنسبة ٤٠٪، كما أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي بنسبة ٧٥٪، وعند اختبار دور الوسيط (المناخ التنظيمي) في العلاقة بين كلٍ من الأنماط القيادية والرضا الوظيفي أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي يتوسط العلاقة كلياً بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي.

ABSTRACT

This study aimed to examine the direct impact of the independent variable 'the leadership styles' with its four dimensions (democratic, autocratic, liberal, and Islamic) on the dependent variable 'job satisfaction'. This study also investigates the impact of the organizational climate as a mediating variable in the relationship between leadership styles and job satisfaction for the Islamic banks' staff in Yemen. The paper executes the descriptive-analytical method to achieve the objectives of this study. A questionnaire consisting of 61 items covering the study variables is designed. Three hundred and twenty-two questionnaires are distributed to the target group, executing the simple random sample, and the number of valid questionnaires for statistical analysis is two hundred and sixty-seven. The statistical analysis for the social sciences, PSS, and the Partial least squares structural equation modeling, PLS, are utilized to test the study model and its hypotheses. The study's key findings are the absence of a direct impact of leadership styles on job satisfaction. The findings indicate that the leadership styles' positively impact the organizational climate by 40%. In the relationship between leadership styles and job satisfaction by 70%. The findings also reveal that the organizational climate mediates the entire relationship between leadership styles and job satisfaction.

قائمة المحتويات

ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	قائمة المحتويات
ل	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
ع	قائمة الملاحق
	الفصل الأول: المقدمة
١	١،١ تمهيد
٢	١،٢ خلفية الدّراسة
٤	١،٣ مشكلة الدّراسة
٨	١،٤ أسئلة الدّراسة
٨	١،٥ أهداف الدّراسة
٩	١،٦ أهمية الدّراسة
٩	١،٦،١ الأهمية العلمية
١٠	١،٦،٢ الأهمية العملية
١٠	١،٧ حدود الدّراسة
١١	١،٨ مصطلحات الدّراسة
١٣	١،٩ الخلاصة

الفصل الثاني : الدّراسات السابقة

- ١٤ ٢،١ التمهيدي
- ١٤ ٢،٢ الرّضا الوظيفي
- ١٦ ٢،٢،١ تعريف الرّضا الوظيفي
- ١٩ ٢،٢،٢ أهمية الرّضا الوظيفي
- ١٩ ٢،٢،٣ أنواع الرّضا الوظيفي
- ٢١ ٢،٢،٤ العوامل المؤثرة على الرّضا الوظيفي
- ٢٧ ٢،٢،٥ نظريات الرّضا الوظيفي
- ٣٤ ٢،٣ القيادة
- ٣٦ ٢،٣،١ القيادة الإدارية
- ٣٦ ٢،٣،٢ أهمية القيادة
- ٣٩ ٢،٣،٣ النظريات القيادية
- ٥٩ ٢،٣،٤ الأنماط القيادية
- ٧٩ ٢،٤ المناخ التنظيمي
- ٩١ ٢،٥ البنوك الإسلامية
- ٩٥ ٢،٦ موضوع الدّراسة من منظور إسلامي
- ١٠١ ٢،٧ الدّراسات السابقة
- ١٠٢ ٢،٧،١ الدّراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الرّضا الوظيفي)
- ١٠٧ ٢،٧،٢ الدّراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (الأنماط القيادية)
- ١١٧ ٢،٧،٣ الدّراسات المتعلقة بالمتغير الوسيط (المناخ التنظيمي)
- ١١٩ ٢،٨ العلاقة بين المتغيرات
- ١١٩ ٢،٨،١ العلاقة بين الأنماط القيادية والرّضا الوظيفي
- ١٢٣ ٢،٨،٢ العلاقة بين المتغير المستقل الأنماط القيادية والمتغير الوسيط المناخ التنظيمي

١٢٤	٢،٨،٣. العلاقة بين المتغير الوسيط (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الرّضا الوظيفي)
١٢٥	٢،٨،٤ العلاقة بين المتغير المستقل والتابع من خلال المتغير الوسيط
١٢٦	٢،٩. التعقيب على الدّراسات السابقة.
١٢٩	٢،١٠. نموذج الدّراسة
١٣١	٢،١١ فرضيات الدّراسة
١٣٣	٢،١٢ النظريات التي تقوم عليها الدّراسة:
١٣٤	٢،١٣ الخلاصة
	الفصل الثالث: منهجية الدّراسة
١٣٦	٣،١ تمهيد
١٣٦	٣،٢ فلسفة الدّراسة وتصميمها:
١٤١	٣،٣ مكان الدّراسة
١٤١	٣،٤ مجتمع وعينة الدّراسة
١٤٤	٣،٥ بناء أداة الدّراسة:
١٤٩	٣،٦ الدّراسة الاستطلاعية
١٥٠	٣،٧ صدق المقياس
١٥٣	٣،٨ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدّراسة:
١٥٥	٣،٩ الخلاصة:
	الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات
١٥٦	٤،١ تمهيد:
١٥٦	٤،٢ النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدّراسة:
١٥٧	٤،٢،١ متغير الجنس
١٥٨	٤،٢،٢ متغير العمر
١٥٨	٤،٢،٣ متغير المؤهلات العلمية

١٥٩	٤,٢,٤ متغير سنوات الخبرة
١٦١	٤,٣ التحليل الوصفي للبيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
١٦٤	٤,٤ فحص البيانات
١٦٤	٤,٥ التوزيع الطبيعي
١٦٤	٤,٥,١ اختبار التداخل الخطي
١٦٥	٤,٥,٢ مصفوفة الارتباط
١٦٧	٤,٥,٣ الالتواء والتفرطح
١٦٨	٤,٥,٤ المدرج التكراري
١٦٩	٤,٥,٥ منحى الاحتمال الطبيعي
١٧٠	٤,٥,٦ منحى انتشار القيم المتوقعة
١٧١	٤,٦ التحليل العاملي الاستكشافي
١٧٢	٤,٦,١ التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل (الأنماط القيادية)
١٧٥	٤,٦,٢ نسبة التباين الكلي المفسر للمتغير المستقل (الأنماط القيادية)
١٧٧	٤,٦,٣ التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع (الرّضا الوظيفي)
١٨٠	٤,٦,٤ نسبة التباين الكلي المفسر للمتغير التابع (الرّضا الوظيفي)
١٨١	٤,٦,٥ التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط (المناخ التنظيمي)
١٨٤	٤,٦,٦ نسبة التباين الكلي المفسر للمتغير الوسيط (المناخ التنظيمي)
١٨٦	٤,٧ تقييم نموذج القياس
١٨٦	٤,٧,١ النموذج القياسي (النموذج الخارجي) لجميع متغيرات الدّراسة
١٩٥	٤,٧,٢ النموذج البنائي (تحليل المسار) لاختبار الفرضيات الرئيسة للدّراسة
١٩٩	٤,٨ عرض نتائج اختبار الفرضيات
١٩٩	٤,٨,١ الفرضيات الرئيسة المباشرة
٢٠٢	٤,٨,٢ الفرضية الرئيسة غير المباشرة (الوسيط)

٢٠٣	٤،٨،٣ الفرضيات الفرعية المباشرة للدراسة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع
٢٠٦	٤،٨،٤ الفرضيات الفرعية المباشرة للدراسة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير الوسيط
٢١٠	٤،٨،٥ الفرضيات الفرعية غير المباشرة
٢١٤	٤،٩ الخلاصة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

٢١٦	٥،١ تمهيد
٢١٦	٥،٢ مناقشة نتائج الفرضيات
٢٣٤	٥،٣ الاسهامات المترتبة على الدراسة
٢٣٦	٥،٤ نتائج الدراسة
٢٣٧	٥،٥ توصيات الدراسة
٢٣٨	٥،٦ مقترحات الدراسة
٢٣٩	٥،٧ الخلاصة
	قائمة المصادر والمراجع
٢٤٠	المراجع باللغة العربية
٢٧٠	المراجع باللغة الإنجليزية
٢٨١	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٤٠	جدول (٣,١): ملخص منهج الدّراسة التي اعتمد عليها الباحث
١٤٤	جدول (٣,٢): عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة ونسبة الصالحة
١٤٦	جدول (٣,٣): يوضح فقرات المتغير التابع (الرّضا الوظيفي)
١٤٧	جدول (٣,٤): يوضح فقرات المتغير الوسيط (المناح التنظيمي)
١٤٨	جدول (٣,٥): يوضح فقرات المتغير المستقل (الأنماط القيادية)
١٥١	جدول (٣,٦) يوضح معامل الارتباط
١٥٢	جدول (٣,٧): قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمتغيرات وأبعاد الدّراسة
١٦٠	جدول (٤,١): يوضح المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدّراسة
١٦٣	جدول (٤,٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدّراسة
١٦٥	جدول (٤,٣): اختبار التداخل الخطي
١٦٦	جدول (٤,٤): مصفوفة الارتباط بين جميع المتغيرات
١٦٨	جدول (٤,٥): يبين الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدّراسة
١٧٣	جدول (٤,٦): يوضح التشبعات العاملية لفقرات المتغير المستقل الأنماط القيادية
١٧٥	جدول (٤,٧): يوضح نتيجة اختبار كيمو واختبار بارتلليت للمتغير المستقل
١٧٧	جدول (٤,٨): يوضح التباين الكلي المفسر للمتغير المستقل
١٧٩	جدول (٤,٩): يوضح التشبعات العاملية لفقرات المتغير التابع الرّضا الوظيفي
١٨٠	جدول (٤,١٠): يبين نتيجة اختبار كيمو واختبار بارتلليت للمتغير التابع

- ١٨١ جدول (٤،١١): يوضح التباين الكلي المفسر للمتغير التابع
- ١٨٢ جدول (٤،١٢): يوضح التشبعات العاملية لفقرات المتغير الوسيط
- ١٨٤ جدول (٤،١٣): يوضح نتيجة اختبار كيمو واختبار بارتليت للمتغير الوسيط
- ١٨٥ جدول (٤،١٤): يوضح التباين الكلي المفسر للمتغير الوسيط
- ١٩٠ جدول (٤،١٥): التشبعات العاملية وكورنباخ ألفا ومعامل التباين المشترك
- ١٩٤ جدول (٤،١٦): يوضح الصدق التمايزي لمتغيرات الدراسة
- ١٩٦ جدول (٤،١٧): يوضح معامل الانحدار R^2 ومعامل الانحدار المعدل
- ١٩٧ جدول (٤،١٨): يبين الجودة التنبؤية (Q2)
- ١٩٨ جدول (٤،١٩): يوضح مؤشر قياس جودة نموذج الدراسة (GoF)
- ٢٠١ جدول (٤،٢٠): يوضح نتائج الفرضيات الرئيسة المباشرة للدراسة
- ٢٠٢ جدول (٤،٢١): تحليل المسار للعلاقة الرئيسة غير المباشرة
- ٢٠٥ جدول (٤،٢٢): نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد الأنماط القيادية والرضا الوظيفي
- ٢٠٨ جدول (٤،٢٣): نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد الأنماط القيادية والمناخ التنظيمي
- ٢١٢ جدول (٤،٢٤): نتائج الفرضيات الفرعية الغير مباشرة

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
٢٨	شكل (٢،١): سلم الحاجات لماسلو
٤٨	شكل (٢،٢): نموذج نظرية الشبكة الإدارية
٨٦	شكل (٢،٣): عناصر الاتصال
١٢٩	شكل (٢،٤): نموذج الدراسة
١٥٧	شكل (٤،١): توزيع متغير الجنس على عينة الدراسة
١٥٨	شكل (٤،٢): توزيع متغير العمر على عينة الدراسة
١٥٩	شكل (٤،٣): توزيع متغير المؤهلات العلمية على عينة الدراسة
١٦٠	شكل (٤،٤): توزيع متغير الخبرة على عينة الدراسة
١٦٩	شكل (٤،٥): يبين الرسم البياني للمدرج التكراري
١٧٠	شكل (٤،٦): يبين شكل البواقي للتوزيع الطبيعي
١٧١	شكل (٤،٧): يبين منحى انتشار القيم المتوقعة
١٨٧	شكل (٤،٨): يوضح مسار تخطيطي للنموذج العملي القياسي الرئيسي
١٩٥	شكل (٤،٩): مسار تخطيطي للنموذج العملي القياسي للفرضيات الرئيسة للدراسة
٢٠١	شكل (٤،١٠): مسار تخطيطي للنموذج العملي البنائي لاختبار الفرضيات الرئيسة المباشرة
٢٠٥	شكل (٤،١١): مسار تخطيطي للنموذج العملي لاختبار الفرضيات الفرعية المباشرة
٢٠٩	شكل (٤،١٢): النموذج العملي البنائي لاختبار الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل والوسيط

شكل (٤،١٣): مسار تخطيطي للنموذج العملي Algothrim لاختبار الفرضيات الفرعية المباشرة بين

٢١٠

أبعاد المتغير المستقل والمتغيرات التابعة

شكل (٤،١٤): مسار تخطيطي للنموذج العملي Algothrim لاختبار الفرضيات الفرعية الغير

٢١٣

المباشرة بين أبعاد الأنماط القيادية والمتغيرات التابعة.

٢١٤

شكل (٤،١٥): رسم توضيحي نتائج اختبار العلاقات بين الفرضيات الرئيسة للدراسة

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٨١	ملحق (١) قائمة المحكمين
٢٨٢	ملحق (٢) استبانة التحقق من مشكلة البحث
٢٨٤	ملحق (٣) الاستبيان

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA