

الدور الوسيط للقيادة التحويلية في العلاقة
بين التهكم الوظيفي والصراع التنظيمي من
وجهة نظر موظفي القطاع الخاص المصرفي

Prepared by

لوجين غوانمة



بأشراف الدكتور :مرفت كمال
في المساق :مهارات بحثية ١



يعد هذا البحث من الدراسات الحديثة التي تركز على العلاقة بين التهكم الوظيفي والصراع التنظيمي في القطاع المصرفي الفلسطيني، مع التركيز على الدور الوسيط للقيادة التحويلية. تكمن أهمية الدراسة في قدرتها على تفسير ديناميكيات بيئة العمل داخل البنوك وكيف يمكن للقيادة التحويلية أن تحد من أثر التهكم الوظيفي على الصراع التنظيمي.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

- تحديد مستوى التهكم الوظيفي لدى موظفي القطاع المصرفي.
- قياس مستوى الصراع التنظيمي وأبعاده (صراع المهمة، صراع العملية، صراع العلاقة).
- تحليل دور القيادة التحويلية كمتغير وسيط يمكن أن يخفف من تأثير التهكم الوظيفي على الصراع التنظيمي.
- تقديم توصيات علمية وعملية للحد من الآثار السلبية للتهكم الوظيفي وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

نستخلص من دراسة الدور الوسيط للقيادة التحويلية عدة فرضيات تمثل جوهر البحث العلمي، ولكننا سنعيد صياغتها وتفصيلها بشكل أعمق من منظورنا، كما يلي:

*** الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتهكم الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإدراكي، العاطفي، السلوكي) على مستوى الصراع التنظيمي بأبعاده (صراع المهمة، صراع العملية، صراع العلاقة). هذا يعني أن زيادة مستوى التهكم بين الموظفين ترفع من حدة الصراعات الداخلية.

*** الفرضية الثانية:** القيادة التحويلية تمتلك القدرة على تخفيف تأثير التهكم الوظيفي على الصراع التنظيمي. فوجود قيادة ملهمة، تشجع الموظفين وتحفزهم، يقلل من حدة التوترات الناتجة عن التهكم.

*** الفرضية الثالثة:** القيادة التحويلية تلعب دور الوسيط في العلاقة بين التهكم الوظيفي والصراع التنظيمي، بحيث تضعف أو تغير طبيعة العلاقة المباشرة بين المتغيرين الرئيسيين.

إن هذه الفرضيات لا تُطرح كافتراضات عشوائية، بل جاءت بناءً على إطار نظري مدعوم بالدراسات السابقة التي أظهرت العلاقة الوثيقة بين التهكم الوظيفي والصراعات، إضافة إلى دور القيادة التحويلية كعنصر فاعل في إدارة الصراعات

في هذا البحث، يمكن تقسيم المتغيرات بشكل واضح وفقًا للمنهجية العلمية:

*المتغير المستقل

التهكم الوظيفي، وهو مقسم إلى ثلاثة أبعاد رئيسية (الإدراكي، العاطفي، السلوكي). يمثل هذا المتغير السبب أو المحرك الأساسي الذي يمكن أن يؤثر في بيئة العمل ويولد سلوكيات سلبية تؤدي إلى صراعات.

*المتغير التابع

الصراع التنظيمي، والذي تم تفصيله إلى ثلاثة أبعاد: صراع المهمة (اختلاف وجهات النظر حول المهام)، صراع العملية (الخلافات حول طرق إنجاز العمل)، وصراع العلاقة (الخلافات الشخصية بين الموظفين). هذا المتغير يعبر عن النتيجة أو الأثر الناتج عن ارتفاع التهكم.



Chapter

تحليل المتغيرات

04

*المتغير الوسيط

، لتعيد تشكيل العلاقة (الصراع) والمتغير التابع (التهكم) القيادة التحويلية، والتي تتدخل بين المتغير المستقل وجود قائد يتمتع بقدرة على الإلهام والتحفيز يمكن أن يقلل من أثر التهكم على الصراع عبر تعزيز بيئة .بينهما عمل إيجابية

فالمستقل هو . من منظورنا، يمثل هذا التقسيم للمتغيرات جوهر البحث الكمي الذي يدرس العلاقات السببية السبب، والتابع هو النتيجة، والوسيط هو العامل الذي يغير شدة أو اتجاه العلاقة بينهما

يقدم هذا التحليل رؤية متكاملة لمكونات البحث العلمي، حيث تم تحديد الأهداف والفرضيات والمتغيرات بوضوح، مع تحليل علاقتها بناءً على المنهجية العلمية. كما يظهر أن القيادة التحويلية تلعب دورًا استراتيجيًا في إدارة بيئات العمل المعقدة وتخفيف حدة الصراعات الداخلية.



الخاتمة

Chapter
05



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

