

الاسم	الرقم الجامعي	المادة	العام
علي مدباج الدوسري	233000322	قضايا بحثية ١	2024م

قضايا بحثية التكليف الثاني

التعليق على العنوان ومدى جاذبيته:

- ✘ عنوان الدراسة "أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين - دراسة حالة: شركة كوفتي للمواد الغذائية - الخرطوم" يعكس بوضوح مجالاً مثيراً ومهماً للدراسة. القيادة التحويلية هي واحدة من أهم النظريات القيادية الحديثة، وهي ذات أهمية كبيرة لأنها تركز على إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمات. تناول تأثير هذا النوع من القيادة في شركة تعمل في قطاع الأغذية يجعل الدراسة ذات طابع عملي وواقعي، حيث أن قطاع الأغذية، وخاصة في دول نامية مثل السودان، يواجه تحديات كبيرة تتعلق بالكفاءة والابتكار.
- ✘ التركيز على شركة كوفتي كحالة للدراسة يضيف عمقاً وخصوصية للدراسة، مما يمكن أن يوفر نتائج قابلة للتطبيق المباشر. كوفتي، كونها شركة مواد غذائية معروفة، تمثل قطاعاً حيويًا في الاقتصاد السوداني، وبالتالي فإن الدراسة ليست فقط ذات أهمية للشركة نفسها ولكن يمكن أن تكون مرجعاً مهماً للشركات الأخرى التي تسعى لتحسين أداء العاملين من خلال تبني أساليب قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية. وهذا يعزز جاذبية الدراسة كموضوع بحثي عملي ونظري في آن واحد.

وضوح المتغيرات الأساسية:

المتغير المستقل:

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو (القيادة التحويلية)، والتي تشمل أبعادًا متعددة مثل التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي. القيادة التحويلية كمتغير مستقل تم اختيارها بعناية لأنها تعكس نموذجًا قياديًا فعالًا يُعتبر أحد المحاور الأساسية لتحسين أداء العاملين في المؤسسات. وضوح هذا المتغير يظهر من خلال الشرح المفصل لأبعاده المختلفة في الدراسة، مما يساعد في توضيح كيفية تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية على أداء العاملين في الشركة.

المتغير التابع:

المتغير التابع هو (أداء العاملين)، وهو مفهوم مهم في أي دراسة تتعلق بالإدارة، حيث يُعد الأداء العامل الرئيسي الذي يمكن من خلاله قياس نجاح أي تغيير أو تحسين في القيادة. أداء العاملين هو نتيجة للمتغير المستقل (القيادة التحويلية)، وهو مرتبط بشكل مباشر بتطبيق القيادة التحويلية. اختيار أداء العاملين كمتغير تابع مناسب تمامًا للدراسة لأنه يعكس بوضوح كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على الإنتاجية، والكفاءة، والتزام العاملين، وهي عوامل حيوية لاستدامة الشركات في بيئات تنافسية.

وضوح المتغيرات الأساسية:

المتغير الوسيط:

- على الرغم من أن الدراسة لا تذكر بشكل مباشر وجود متغير وسيط، إلا أنه يمكن اقتراح أن (التحفيز) أو (الثقة في القيادة) قد يكون متغيرًا وسيطًا بين القيادة التحويلية وأداء العاملين. القيادة التحويلية تسهم في تحفيز العاملين وزيادة مستوى الثقة بينهم وبين القادة، وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء. إذا تمت الإشارة إلى متغير وسيط بشكل أكثر وضوحًا في الدراسة، فإن هذا يمكن أن يضيف بعدًا إضافيًا لتحليل العلاقة بين القيادة وأداء العاملين، مما يجعل النتائج أكثر دقة.

المتغير المعدل:

- المتغير المعدل قد يكون مرتبطًا بعوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين، مثل (ثقافة الشركة) أو (البيئة التنظيمية). في سياق شركة كوفتي، قد تلعب العوامل الثقافية والتنظيمية دورًا كبيرًا في تعديل تأثير القيادة التحويلية. على سبيل المثال، إذا كانت الثقافة التنظيمية للشركة تعتمد بشكل كبير على المركزية أو الأوامر التقليدية، فقد يكون تأثير القيادة التحويلية محدودًا مقارنة بشركات تتبنى سياسات مرنة وأكثر ديناميكية. تناول مثل هذه المتغيرات المعدلة يمكن أن يزيد من ثراء التحليل ويوفر فهمًا أعمق لتأثير القيادة التحويلية.

مجال التطبيق ومدى وضوحه:

- ✘ مجال التطبيق في الدراسة واضح جدا. شركة كوفتي للمواد الغذائية هي بيئة عملية ومناسبة لدراسة القيادة التحويلية وأثرها على الأداء. اختيار هذه الشركة يعزز من قيمة الدراسة لأنها تمثل قطاعًا مهمًا وواقعيًا في السوق السودانية، وبالتالي فإن النتائج ستكون مفيدة ليس فقط للشركة ولكن أيضًا للقطاع بأكمله.
- ✘ كما أن دراسة حالة تطبيق القيادة التحويلية في شركة غذائية توفر بيئة فريدة لفحص مدى تأثير هذا النوع من القيادة في بيئة تتطلب الابتكار والجودة العالية. البيئة الصناعية لشركة كوفتي تعتبر مناسبة جدًا لتطبيق مفاهيم القيادة التحويلية، نظرًا لأن هذه الصناعة تعتمد على الأداء المستدام والابتكار في جميع مراحل الإنتاج والتسويق.
- ✘ تطبيق القيادة التحويلية في مثل هذه الشركة يساعد على تقييم كيف يمكن لهذا النمط القيادي تحسين التفاعل بين العاملين والإدارة العليا، وتحفيزهم للعمل بكفاءة أكبر، مع تعزيز روح الابتكار التي يحتاجها هذا القطاع للتنافس في السوق المحلية والإقليمية.

مقدمة الدراسة:

توضيح المتغيرات:

- ✓ في مقدمة الدراسة، تم تسليط الضوء على (القيادة التحويلية) كمتغير مستقل، وهو المفهوم المحوري للدراسة. تم تقديم القيادة التحويلية كأحد أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إحداث تغيير إيجابي في أداء الأفراد. أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) ذكرت بوضوح في بعض الفقرات، مما يوضح تأثير هذا النمط القيادي على التحفيز والإبداع والتفاعل الإيجابي بين القادة والمرؤوسين.

- ✓ تم الإشارة إلى (أداء العاملين) بصفته المتغير التابع بشكل مباشر في المقدمة. تم التأكيد على أهمية الأداء كعنصر أساسي في نجاح أي منظمة، وخاصة في شركة كوفتي للمواد الغذائية. تم ربط أداء العاملين بتأثير القيادة التحويلية من خلال تقديم العلاقة بين كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحفيز وتحسين الإنتاجية والالتزام. المقدمة وضحت كيف أن أداء العاملين يمثل نتيجة مباشرة لتطبيق القيادة التحويلية، مما يجعل الفرضية واضحة ومباشرة.

مقدمة الدراسة:

توضيح المتغيرات:

- ✓ على الرغم من أن المتغيرات المستقلة والتابعة تم توضيحها بشكل جيد، إلا أن المقدمة لم تذكر أو توضح بوضوح وجود أي متغيرات وسيطة أو معدلة. إذا كانت هناك متغيرات وسيطة مثل التحفيز أو ثقافة الشركة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين، فإنها لم تظهر في المقدمة. كان من الممكن أن تكون المقدمة أكثر اكتمالاً لو تناولت تأثير العوامل الوسيطة والمعدلة المحتملة التي قد تؤثر على نتائج الدراسة، مثل البيئة التنظيمية أو مستوى الثقة بين القادة والموظفين.

مقدمة الدراسة:

إيجاز المتغيرات:

-



المقدمة قدمت بشكل مختصر وواضح العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين. كان هناك تركيز جيد على تقديم فكرة الدراسة الرئيسية دون التوسع في التفاصيل، مما يسمح للقارئ بفهم الخطوط العريضة للدراسة. لقد أُشير إلى أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين أداء العاملين، وهذا الطرح يمهد لفهم بقية الدراسة بسهولة.



"أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين" (دراسة حالة: شركة كوفتي للمواد الغذائية - الخرطوم)

المرجع

أرباب, ن. ع. (2022). "أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين" (دراسة حالة: شركة كوفتي للمواد الغذائية

-الخرطوم). Retrieved from

<https://www.ajsp.net/research/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86.pdf>



Thank you