



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف- المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



عنوان المذكرة

القيادة الإلكترونية وتحسين الأداء المؤسسية – دراسة ميدانية بكلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

تخصّص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ:

السعيد فكرون

إعداد الطالب:

- مراد دنيديني

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | المؤسسة الجامعية | الصفة |
|-----------------|----------------------|------------------|--------------|
| جمال بن خالد | أستاذ التعليم العالي | جامعة المسيلة | رئيسا |
| السعيد فكرون | أستاذ التعليم العالي | جامعة المسيلة | مشرفا ومقررا |
| نور الدين عيواز | أستاذ مساعد ب | جامعة المسيلة | مناقشا |

السنة الجامعية: 2024-2023

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي ينتهي إليه الحمد، ويزداد ما له الشكر. الحمد لله الذي خلق الإنسان وعلمه البيان والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم خير الأنام. أحمد الله الذي وفقني في هذه الدراسة وأعانني على إنجاز ما يتوفى منه، وأتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لكل من قدم إلى المساعدة لإكمال رسالتي، وأخص بالشكر الجزيل أستاذي الفاضل فكرون سعيد الذي أشرف على مذكرة تخرجي، وعلى دعمه وتصحيحه طيلة فترة البحث جزاه الله خيرا وأدامه فخرا للعلم وأنار الله دربه.

كما أقدم أسمى عبارات الشكر والتقدير لأمي وأبي وأشقائي وإلى الكاتبة سلوة علو نثمينا للمجهودات التي قامت بها، والتي تمثلت في مساعدتي على إنجاز هذه المذكرة. كما لا أنسى جميع أسرة قسم علم اجتماع رئيسا وإداريين، وعلى عمال الجامعة بالإضافة إلى طلبة قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل ذكورا وإناثا.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتي الذين رافقوني طيلة المشوار الدراسي، وفي الأخير أسأل الله أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم وأن يجزيهم على الخير والتوفيق والنجاح، وكما أشكر كل من قدم لي يد العون.



مقدمة:

تعتبر القيادة الإلكترونية من أهم المفاهيم الحديثة التي ظهرت في ظل التطورات التكنولوجية المشاركة، وأصبحت تلعب دورا حيويا في تحسين أداء المؤسسات. في عصر الرقمنة أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا لتحقيق أهدافها الاستراتيجية مما يجعل القيادة الإلكترونية ضرورة ملحة لضمان التميز والتنافسية في السوق.

تشير القيادة الإلكترونية إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية في عمليات القيادة والإدارة بما في ذلك التواصل، اتخاذ القرارات، والتنسيق بين الفرق المختلفة. يتيح هذا النهج للقيادة الوصول إلى معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب، مما يسهم في اتخاذ قرارات مستنيرة وسريعة، كما أنها تقرر القدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل.

في هذا السياق، تهدف هذه المذكرة إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء العام للمؤسسات. سيتم التركيز على دراسة مجموعة من العوامل التي تسهم في تعزيز الأداء، مثل تحسين الكفاءة التشغيلية، تعزيز التواصل الداخلي والخارجي، وزيادة مرونة واستجابة المؤسسة للتحديات والفرص.

إنّ القيادة الإلكترونية لا تعني فقط تبني الأدوات التكنولوجية بل تشمل أيضا تطوير مهارات القادة وقدراتهم على توجيه الفرق، والعمل بفعالية في البيئة الرقمية. لذلك، ستتضمن المذكرة تحليلا لمهارات القيادة المطلوبة في العصر الرقمي وأهمية التدريب والتطوير المستمر للقادة.

واعتمدنا في هذه المذكرة على خطة مكونة من عدة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة، ومكوّن من الإشكالية وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وفرضياتها وتحديد مفاهيمها والدراسات السابقة. وأيضا فصل ثاني بعنوان مفهوم القيادة الإلكترونية، ويتكون من عدة مباحث وهي: المبحث الأول تعريف القيادة الإلكترونية وخصائصها وأدوارها والمهارات، ومبحث ثاني بعنوان أهمية القيادة الإلكترونية للمؤسسة والعاملين والمجتمع. وكذلك مبحث ثالث بعنوان متطلبات القيادة الإلكترونية ومتطلبات القيادة

الإلكترونية الشخصية والتكنولوجية والتنظيمية، وكذلك اعتمدنا أيضا على فصل ثالث مكون من عدة مباحث وهي كالتالي: المبحث الأول ويتكون من عدة عناصر وهي زيارة الكفاءة والفعالية وتحسين التنسيق والتكامل وتعزيز الابتكار والتجديد، ومبحث ثاني يتكون من عدة عناصر وهي: زيادة المشاركة والتفاعل وتحسين المهارات والقدرات وتحفيز التعليم والتطوير، ومبحث ثالث وعناصره هي تعزيز التعاون والمشاركة، تحسين التواصل والتنسيق، تحفيز الابتكار والإبداع.

أما الفصل الرابع فيتكون أيضا من عدة مباحث، وهي: المبحث الأول ويتكون من تخطيط القوى العاملة والتوظيف والتدريب والتطوير، ومبحث ثاني يتكون من عنصر الإنتاج والتسويق والمبيعات وخدمة العملاء، ومبحث ثالث، ومن بين عناصره إدارة المخاطر المالية وإدارة المخاطر التشغيلية وإدارة المخاطر الاستراتيجية.

واختتمنا مذكرتنا بفصل خامس يتكون من تمهيد ومصادر وأساليب جمع البيانات ومجالات الدراسة ومنهج الدراسة وخصائص عينة الدراسة، وتحليل نتائج المحور الأول: للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة. ثم تحليل نتائج المحور الثاني: تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة. وكذلك تحليل نتائج المحور الثالث: تعزز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة، ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ثم الخاتمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية:

شهد العالم اليوم تغيرات كثيرة من جميع نواحي الحياة حيث ينتقل المجتمع الإنساني الحالي من الطابع الحداثي العصري الذي رسمته الثورة المعلوماتية التي أسست لتقنيات وابتكارات جديدة سهلت أساليب الحياة المتنوعة وأثرت على العديد من المؤسسات الاجتماعية عموماً. تعدّ المؤسسات أحد الأنساق الفاعلة في إنتاج الوعي الثقافي والتنمية، كما نجد أنّ المؤسسات دائماً تسعى لتحسين أدائها، حيث نشهد اليوم تحديات تكنولوجية أدت إلى التطوير والتفكير في إعادة النظر في أساليب أدائها حيث تمكنت بفضل التكنولوجيا أن تتخطى طابعها التقليدي من خلال التوجه نحو القيادة الإلكترونية ومواكبة التكنولوجيا كما يتماشى مع متطلبات الحال، حيث أصبح نجاح أي مؤسسة مرتبطة بتحسين أداء عمالها وكفاءتهم الوظيفية ولتحقيق ذلك وجب الالتفاف نحو القيادة الإلكترونية ولمعرفة دور القيادة الإلكترونية في المؤسسات جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل التالي:⁽¹⁾

- هل تساهم القيادة الإلكترونية تحسين أداء الجامعة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

- هل للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة؟

- هل تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة؟

- هل تعزز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة؟

2 - أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، وهو تفعيل القيادة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء المؤسسة باعتبار أن التوجه نحو الرقمنة من المواضيع المهمة والحديثة من

¹- دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-، من إعداد الطالبة لعجاجات فايزة، وأشرفت عليها الدكتورة بوساق هجيرة، ص2.

حيث الوسائل في التكنولوجيا، والاعتماد على تطبيقات الحاسب الآلي باعتبار هذا الأخير يدعم الاستفادة من الحصول على المعلومة المناسبة في أقصر وقت وبأقل جهد وبالخواص التي يحتاجها المستخدم، كما تكمن أهمية الدراسة في أن الموضوع يرتبط بجانب مهم من الجوانب التي تحظى باهتمام كبير من طرف المتخصصين على أهمية التوجه نحو الرقمنة وما لها من رصيد معرفي عبر منصات وتحسين الخدمة في المؤسسة ومدى انعكاساتها على التطورات التكنولوجية.⁽¹⁾

3- أهداف الدراسة:

- الوقوف على أساسيات مشاريع التوجه نحو الرقمنة في المؤسسة.
- الكشف عن مدى أثر التوجه نحو الرقمنة على المؤسسة.
- محاولة الكشف عن التحديات التي تواجهها القيادة الإلكترونية في تطبيقاتها بالمؤسسة.
- التعرف على الدور الذي تؤديه القيادة الإلكترونية في المؤسسة.

4- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تساهم القيادة الإلكترونية تحسين أداء الجامعة.

الفرضيات الفرعية:

- للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة.
- تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة.
- تعزز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة.

5- تحديد مفاهيم الدراسة:

- مفهوم الرقمنة:

¹- أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة - دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة -، إعداد الطالب صالح لبعير، وإشراف الدكتور: غزال عبد القادر، ص5.

لغة: عرفها القاموس الموسوعي للمعلومات والتوثيق على أنها عملية إلكترونية لإنتاج رموز إلكترونية أو رقمنة سواء من خلال وثيقة أو شيء مادي من خلال إرشادات إلكترونية تناظرية.

اصطلاحا: الرقمنة هي العملية التي يتم عن طريقها تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الحالي إلى شكل رقمي سواء كانت هذه المعلومات صور أو بيانات نصية أو ملف صوتي أو أي شكل آخر.

التعريف الإجرائي: الرقمنة هي عملية تحويل مصادر المعلومات والوثائق على اختلاف أشكالها من الشكل الورقي التقليدي إلى الشكل العصري مقروء بواسطة تقنيات الحواسيب الآلية والمواقع الإلكترونية.⁽¹⁾

تعريف القيادة الإلكترونية لغة: تعرف القيادة الإلكترونية لغة بأنها "عملية التأثير، على الآخرين باستخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف مشتركة."⁽²⁾

تعريف القيادة الإلكترونية اصطلاحا: تعرف القيادة الإلكترونية اصطلاحا بأنها عملية التأثير على الآخرين باستخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف مشتركة مع مراعاة الخصائص الفريدة للبيئة الإلكترونية.⁽³⁾

التعريف الإجرائي للقيادة الإلكترونية: تعرف القيادة الإلكترونية إجرائيا بأنها مجموعة من المهارات والسلوكيات التي يستخدمها القادة لتوجيه وتحفيز الآخرين من خلال قنوات اتصال وتفاعل إلكترونية لتحقيق أهداف مشتركة.⁽⁴⁾

القيادة لغة: من الفعل قود ونقيض السوق، يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من أمام والسوق من خلف والاسم من ذلك كله القيادة، والانقياد هو الخضوع.

¹ - دور مدرء المدارس الابتدائية في رقمنة قطاع التربية "دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ببلدية المسيلة"، ص19.

² - القيادة الإلكترونية، د.عبد الحميد عبد العزيز، دار المعرفة الجامعية، 2023، ص10.

³ - القيادة في عصر التحول الرقمي، محمد عبد الله عبد الرحمان، دار المناهج، 2023، ص22.

⁴ - القيادة الإلكترونية، د.عبد الحميد عبد العزيز، دار المعرفة الجامعية، 2023، ص11.

تعريف القيادة اصطلاحا: هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة، وهي تعني السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك وعملية القيادة تشمل تحليل السلوك والجماعات ودفعهم للعمل برغبة قوية لتحقيق الأهداف.(1)

تعريف القيادة إجرائيا: هي القدرة التي يتميز بها القائد عن غيره بتوجيهه للآخرين بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم، وشحن هممهم، وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته.(2)

الأداء لغة: يعني تنفيذ الشيء أي تأديته (التأدية). ودفعه للتنفيذ أو هو بلوغ الشيء ويقال قد أداه أي بمعنى تمت تأديته وتنفيذه. وللأداء مرادفات لغوية منها (إتمام، وإنجاز، وتحقيق وتمضية، وتنفيذ، وعمل، وفعالية، وفعل، وقيام، ومباشرة، ووفاء)، والأداء أيضا من حيث اللغة مصطلح مستمد من الكلمة الإنجليزية (To perform) والذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة (performer) والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.

تعريف الأداء اصطلاحا:

1- تعريف الأداء حسب (A.Kherakem): من وجهة نظر هذا الكاتب فإن الأداء يدل على تأدية عمل أو إنجاز نشاط، أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة، فلاحظ من هذا التعريف أن الأداء يتجسد في القيام بالأعمال والأنشطة والمهام بما يحقق الوصول إلى الغايات والأهداف المرسومة من طرف إدارة المؤسسة (الدولة).(3)

1- مريم عيتاني، علم المكتبات ومراكز المعلومات، 2013، ص26.

2- دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية - برج بوعرييج، ص9.

3- محمد وائل القيسي، الأداء الاستراتيجي الأمريكي بعد 2008: إدارة باراك أوباما، 2016، ص46.

التعريف الإجرائي للأداء: هو تلك الجهود والمهام التي يقوم بها الفرد أو مجموعة الأفراد مقابل عائد مالي معين، كنتيجة لأداء مهامهم وإرضاء وظائفهم وتحمل المسؤولية وتحقيق الأهداف المرغوبة.⁽¹⁾

المؤسسة:

لغة: هي لفظة مشتقة من فعل أسس ومصدر "أس" و"أساس" وأسس هو كل مبدأ الشيء والأساس هو أصل البناء وأس الدار يعني حدودها ورفع قواعدها.

اصطلاحاً: المؤسسة استعملها "أوغست" كونت في مجالات المؤسسة العائلية والمؤسسة الاقتصادية والتربوية، كما استخدم "سبنسر" هذا المصطلح يعني به جهازاً.

ينجز وظائف مهمة للمجتمع، ويحدد "ماكيفر" مفهوم المؤسسة بالإجراءات والأحكام المبنية التي تحدد نشاطات الجماعة.

المؤسسة حسب المدلول القانوني: هي مجموعة القواعد القانونية التي تتناول الموضوع والوظائف وتشكل منسقا ومنظما، هي مجموعة الأشكال والبنى الأساسية لمنظم اجتماعي استقرت في القانون والعرف لمجتمع بشري معين.

إجرائياً: عبارة عن كيان اقتصادي أو اجتماعي ثقافي أو سياسي يضم موارد بشرية ومادية، وتقوم على أساس العمل الجماعي للعاملين فيها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وتحكمها القوانين والقواعد، ويمكن أن تكون عامة تابعة للدولة أو خاصة تابعة لأفراد أو هيئات.⁽²⁾

6- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

بعنوان: دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة: مقدمة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع تنظيم وعمل من إعداد الطالبة لعجاجات فايضة أشرفت عليها الدكتورة بوساقهجيرة.

¹- دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ص6.

²- أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة - دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة، ص9.

كانت إشكالية الدراسة حول:

- هل تساهم الأجهزة الإلكترونية في زيادة كفاءة الموظفين؟
 - هل تساعد البرامج الإلكترونية في تمكين الموظفين لأداء مهامهم؟
 - هل تساهم نظم الاتصال الحديثة في تبادل المعلومات لرفع جودة الأداء؟⁽¹⁾
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.⁽²⁾

أدوات الدراسة:

- الملاحظة البسيطة.

- الاستبيان.⁽³⁾

الاستنتاج العام للدراسة:

إن البرامج الإلكترونية والأجهزة الإلكترونية ونظم الاتصال الحديثة لها أثر كبير على الأداء كما أن تطبيق التقنيات الحديثة أعطى سرعة ودقة في المعاملات بين الأفراد بالإضافة إلى تقليل التعقيدات والتخلص من الروتين التقليدية السابقة، أيضا أثرت البرامج الإلكترونية في تمكين الموظفين من تسيير شؤون الجامعة مما أهلهم لاكتساب مهارات جديدة في الجامعة. عملت إدارة الجامعة على توفير البنية التحتية الأساسية لتوفير شبكة الاتصال والحاسب الآلية مما نتج عنه تحسين أداء العاملين.

تطورت إدارة الجامعة من ناحية طبيعية المعاملات ومن ناحية التجهيزات، رغم التطورات إلا أنه مازال مزيج بين العمل الإلكتروني والعمل التقليدي، مع أن الجامعة تسعى إلى توفير خدمة إلكترونية أفضل من السابق.⁽⁴⁾

¹- لعجاجات فايزة، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-، إشراف/ أ. بوساق هجيرة، ص2.

²- نفس المرجع، ص57.

³- نفس المرجع، ص58.

⁴- نفس المرجع، ص79.

الدراسة الثانية:

بعنوان "فعالية القيادة الإلكترونية في اتخاذ قرارات المؤسسة الاقتصادية مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير من إعداد الطالبة سلطاني أسماء أشرف عليها الأستاذ عثمان أحسين.

كانت إشكالية الدراسة حول:

- ما هي طبيعة القيادة الإلكترونية؟

- ما هي مساهمة القيادة الإلكترونية في تسهيل عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية؟

- ما هي الوسائل أو الطرق القيادية التي يستعملها القائد الإلكتروني للتأثير على الأفراد في مؤسسة سونلغاز بمديرية التوزيع بأم البواقي؟

المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج التحليلي الوصفي.

عينة الدراسة: تم اعتماد أسلوب المسح بالعينة في دراسة مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة:

- الملاحظة

- المقابلة

- الاستبيان

الدراسة الثالثة:

بعنوان: أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم الإعلام والاتصال تخصص صحافة مكتوبة من إعداد الطالب صالح لبعير أشرف عليه الدكتور غزال عبد القادر.

كانت إشكالية الدراسة حول:

- إلى مدى تساهم الإمكانيات التقنية والمادية والبشرية التي تملكها الجامعة لتبني التوجه للرقمنة؟

- ما هي الاحتياجات التي تمكن الطالب الجامعي من التوجه نحو الرقمنة والاستفادة منها في جامعة المسيلة؟

- ما هي المعوقات والصعوبات التي تحد من التوجه نحو الرقمنة لدى طلبة الجامعة؟

- ما مدى تقييم الطلبة للتوجيه نحو الرقمنة في الجامعة؟⁽¹⁾

منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان.

مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في طلبة جامعة المسيلة أما عينة الدراسة فقد اختيرت بالطريقة العشوائية.⁽²⁾

مجال الدراسة: يتمثل في المكان وهو جامعة محمد بوضياف بالمسيلة أما التحليل الزمني الذي تتم فيه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019 / 2020 والمجال البشري الذي يتمثل في الطلبة الذين يزولون دراستهم بجامعة المسيلة.

الدراسة الرابعة:

بعنوان "دور مدراء المدارس الابتدائية في رقمنة قطاع التربية مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص التنظيم والعمل، من إعداد الطالب سامي زنات.

كانت إشكالية الدراسة حول:

- هل المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الخبرة المهنية) دور في استخدام المدير للرقمنة في قطاع التربية؟

¹- صالح لبعير، أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليته على الاتصال داخل المؤسسة دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة، إشراف/ د. غزال عبد القادر، ص5.

²- نفس المرجع، ص9.

- هل دور مدير المدرسة الابتدائية مرتبط بعملية التكوين والتدريب داخل المؤسسة أو بما اكتسبه من مهارات شخصية؟

- هل عملية الرقمنة مرتبطة فقط بدور المدير أم بكل الأطراف الفاعلة في العملية التربوية (أساتذة، أولياء التلاميذ، الهيئة المشرفة)؟⁽¹⁾

المنهج المستخدم: المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.⁽²⁾

العينة: تم استخدام أسلوب العينة العشوائية.⁽³⁾

النتائج العامة للدراسة:

من خلال وضع الفرضيات والتحقق منها في الميدان يمكن أن نستعرض التحليل التالي:

- لقد ثبت تحقق الفرضية الجزئية التي تصرح بأن متغيرات الجنس والسن والخبرة المهنية لها دور في رقمنة قطاع التربية، فلقد كانت إجابات المبحوثين نصب لصالح أن متغير الجنس يلعب دور في تحقيق المدراء لعملية الرقمنة من خلال أن الجنس الذكوري له تأثير قوي في القيام بالمهام المنوطة بالمدير في سبيل رقمنة القطاع.⁽⁴⁾

الدراسة الخامسة:

بعنوان "دور الرقمنة في جودة مخرجات التعليم العالي" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: تنظيم وعمل من إعداد الطالب: عمرون فهمي وأشرف عليه الدكتور: مخلوف بومدين.

كانت إشكالية الدراسة حول:

- ما دور الرقمنة في مؤسسة التعليم العالي بجامعة المسيلة؟

¹- سامي زنت، دور مدراء المدارس الابتدائية في رقمنة قطاع التربية "دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ببلدية المسيلة"، ص15.

²- نفس المرجع، ص20.

³- نفس المرجع، ص66.

⁴- نفس المرجع، ص102.

- ما هو دور التكنولوجيا الرقمية لدى طالب جامعة المسيلة؟⁽¹⁾
المنهج المستخدم:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.⁽²⁾

الاستنتاج العام:

على ضوء هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي يمكن القول أن للرقمنة دور فعال وإيجابي على جودة مخرجات التعليم العالي بجامعة المسيلة، واستخدام التكنولوجيا سواء حضوريا أو عن بعد استخلص جملة من النتائج والانعكاسات نذكر منها:

- استخدام الرقمنة في التعليم العالي استحدث عدة متغيرات إيجابية تتماشى مع الوسيلة المستعملة وذلك من خلال التعاون عن بعد والموافقة الوثائقية إضافة إلى توسيع رقعة المستفيدين بتوفير العدد الكافي من الوثائق وكذلك إتاحتها للمستفيد للوصول إلى المصدر بطريقة سلسة وسهلة وكذا الاقتصادي في التكاليف.

- تقوم الرقمنة في مجال التعليم والتعليم الإلكتروني على اعتماد المتعلم أساسا على نفسه، أي تحول عملية التعليم إلى تعلم، وفيها يعتمد المتعلم بنسبة كبيرة جدا على ذاته، وعلى هذا الأساس تأتي أن التعلم الإلكتروني له فوائد جمة تبرز مدى التفوق الذي أحرزته هذه الخدمة على التعلم التقليدي، لذا فالفوائد التي تعود على المتعلم تتمثل في أنه يمكن أن يتعلم ما يريد أن يتعلمه في الوقت الذي يختاره وبالسرعة التي تناسبه حتى ولو بعد تخرجه، كما يتيح له أن يتعلم ويخطئ في جو من الخصوصية، وكذلك تخطيه بعض المراحل التي يراها سهلة.⁽³⁾

¹- عمرون فهمي، دور الرقمنة في جودة مخرجات التعليم العالي - دراسة ميدانية - جامعة المسيلة، إشراف/ د. مخلوف بومدين، ص5.

²- نفس المرجع، ص58.

³- نفس المرجع، ص72.

الدراسة السادسة:

بعنوان: دور الرقمنة الإدارية المحلية بالجزائر في بناء ثقافة تنظيمية جديدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل، من إعداد الطالبة بوزيدي دنيا، أشرف عليها الدكتور: جمال بن خالد.
كانت إشكالية الدراسة حول:

- هل للرقمنة الإدارية بمتطلباتها البشرية دور في بناء ثقافة تنظيمية جديدة؟
 - هل للرقمنة الإدارية بمتطلباتها التقنية دور في بناء ثقافة تنظيمية جديدة؟
 - هل للرقمنة الإدارية بمتطلباتها الإدارية دور في بناء ثقافة تنظيمية جديدة؟⁽¹⁾
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

العينة: تم استخدام العينة العشوائية.⁽²⁾

الدراسة السابعة:

بعنوان: واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع الاتصال، من إعداد الطالبة: عوشار خديجة، وأشرفت عليها الأستاذة: أسعد زرهوني فايضة.
كانت إشكالية الدراسة حول:

- ما هو واقع الرقمنة في المؤسسة التعليمية؟ وفيما تتجلى استخدامات الإدارة في المؤسسة التعليمية للرقمنة؟⁽³⁾

منهجية الدراسة: المنهج الوصفي هو المنهج المتبع في هذه الدراسة.

العينة: تم اختيار عينة بطريقة قصدية في هذه الدراسة.⁽⁴⁾

¹- بوزيدي دنيا، دور الرقمنة الإدارية المحلية بالجزائر في بناء ثقافة تنظيمية جديدة، دراسة ميدانية بدائرة المسيلة، إشراف/

د. جمال بن خالد، ص2.

²- نفس المرجع، ص42.

³- عوشار فايضة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية - دراسة ميدانية بثانوية تسراينتسفات ولاية غليزان -، إشراف/

أ.أسعد زرهوني فايضة، ص4.

⁴- نفس المرجع، ص8/9.

النتائج العامة للدراسة:

- انطلقت الرقمنة في ثانوية تسراينتسفات سنة 2016، وكانت بداية العمل بها تسجيل معلومات الموظفين والتلاميذ.
- أثبتت الدراسة أن ميزانية المؤسسة كافية لعملية الرقمنة لأنها لا تتطلب موارد مالية كبيرة.
- أثبتت الدراسة أن الرقمنة حققت المدى المنشود في المؤسسة التعليمية و سهلت عمل الطاقم الإداري.
- تبين من خلال الدراسة أن فئة قليلة في المؤسسة يستخدمون الرقمنة.
- واتضح أن من غير المسموح لكل الموظفين العمل بالرقمنة لوجود أسرار مهنية ولعدم توفر خدمة فيها.
- هناك وسائل تكنولوجية متطورة في المؤسسة التعليمية.
- وضحت الدراسة أن هناك بعض الصعوبات التي تعترض لها عملية الرقمنة في المؤسسات التربوية وهي صعوبات تقنية وبشرية. تحاول المؤسسة قدر المستطاع تطوير مشروع الرقمنة وذلك لتسهيل عمل الأساتذة وتزويد الأولياء بمعلومات أبنائهم دون حضورهم شخصياً.
- التكنولوجيا الحديثة ساعدت في عمل إدارة المؤسسة التربوية.
- أكدت الدراسة أن الرقمنة حققت نتائج جد مرضية وإيجابية في عمل المؤسسة التعليمية.
- خلصت الدراسة أن مشروع الرقمنة ودورها في المؤسسة التعليمية حقق الأهداف المسطرة وأن هناك دوافع أساسية أدت إلى استخدام الرقمنة؛ لأن استخدام التكنولوجيا أصبحت حتمية في عمل الإدارة المدرسية وذلك من أجل فتح آفاق جديدة والرقمنة هي التي تساهم في تنفيذه ونجاحه.(1)

¹- عوشار خديجة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية - دراسة ميدانية بثانوية تسراينتسفات ولاية - غليزان -، إشراف/ أ. أسعد زرهوني فايضة، ص43/44.

7- أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- الطموح والرغبة في دراسة الموضوع.

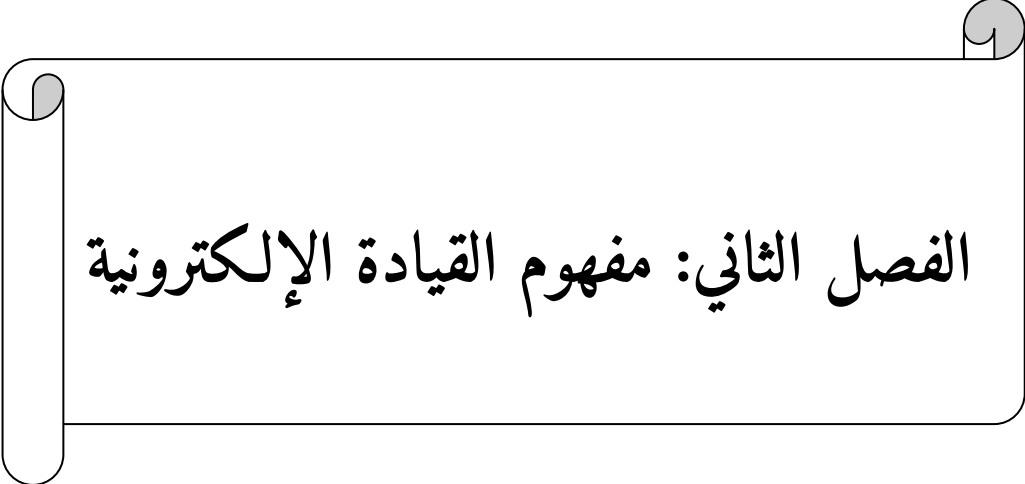
- أهمية الموضوع وحدثته.

الأسباب الموضوعية:

- الوقوف على أساسيات مشاريع التوجه نحو الرقمنة في المؤسسة.

- الكشف عن مدى أثر التوجه نحو الرقمنة على المؤسسة.

- محاولة الكشف عن التحديات التي تواجهها القيادة الإلكترونية في تطبيقاتها بالمؤسسة.



الفصل الثاني: مفهوم القيادة الإلكترونية

الفصل الثاني: مفهوم القيادة الإلكترونية

المبحث الأول: تعريف القيادة الإلكترونية

المطلب الأول: التعريف بالقيادة الإلكترونية

القيادة الإلكترونية هي عملية تأثير اجتماعي عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لإحداث تغيير في المواقف والمشاعر والتفكير والسلوك والتعامل مع الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات لتوجيههم نحو تحقيق هدف محدد.⁽¹⁾

المطلب الثاني: خصائص القيادة الإلكترونية

تتميز القيادة الإلكترونية بمجموعة من الخصائص منها:

- اعتمادها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: القيادة الإلكترونية هي عملية تأثير اجتماعي تتم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- إمكانية التفاعل عبر مسافات جغرافية بعيدة: يمكن ممارسة القيادة الإلكترونية مع العاملين في أي مكان في العالم.
- القدرة على التعامل مع التنوع الثقافي: يمكن ممارسة القيادة الإلكترونية مع مجموعة متنوعة من الثقافات والخلفيات.⁽²⁾

المطلب الثالث: أدوار القيادة الإلكترونية

تتميز القيادة الإلكترونية بمجموعة من الأدوار التي يقوم بها القادة الإلكترونيون، ومن هذه الأدوار:

الدور التوجيهي: يقوم القادة الإلكترونيون بدور توجيه العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة، ويتضمن هذا الدور تحديد الأهداف ووضع الاستراتيجيات، وتوزيع المهام ومتابعة الأداء.

¹- محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، دار النهضة العربية، 2023، ص12.

²- نفس المرجع، ص13.

- **الدور التشاركي:** يقوم القادة الإلكترونيون بدور تشاركي مع العاملين في اتخاذ القرارات، ويتضمن هذا الدور إشراك العاملين في عملية صنع القرار، وتحفيزهم على المشاركة، وبناء الثقة معهم.

- **الدور التحفيزي:** يقوم القادة الإلكترونيون بدور تحفيزي للعاملين لزيادة أدائهم. ويتضمن هذا الدور توفير الحوافز وخلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الشعور بالإنجاز لدى العاملين.

- **الدور الاتصالي:** يقوم القادة الإلكترونيون بدور اتصالي فعال مع العاملين. ويتضمن هذا الدور التواصل بشكل واضح وشفاف مع العاملين وبناء علاقات قوية معهم.

- **الدور التطويري:** يقوم القادة الإلكترونيون بدور تطوير العاملين وتنمية مهاراتهم ويتضمن هذا الدور توفير فرص التدريب والتطوير للعاملين، وتوجيههم وتقديم الدعم لهم.⁽¹⁾

المطلب الرابع: مهارات القيادة الإلكترونية

تتطلب القيادة الإلكترونية مجموعة من المهارات المختلفة، ومن أهم هذه المهارات: مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: حيث يجب أن يكون القادة الإلكترونيون على دراية بالتكنولوجيا الحديثة، وقادرين على استخدامها في التواصل مع العاملين، وإدارة المعلومات، واتخاذ القرارات.

مهارات القيادة التقليدية: حيث يجب أن يمتلك القادة الإلكترونيون المهارات الأساسية للقيادة مثل:

- التأثير على الآخرين.

- التحفيز والتوجيه.

- بناء الثقة والعلاقات.

¹- محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، ص32.

مهارات التعامل مع التنوع الثقافي: حيث يجب أن يكون القادة الإلكترونيون قادرين على التعامل مع الاختلافات الثقافية بين العاملين.(1)

المبحث الثاني: أهمية القيادة الإلكترونية

المطلب الأول: أهمية القيادة الإلكترونية للمؤسسة

تتمثل أهمية القيادة الإلكترونية للمؤسسة في مجموعة من الجوانب منها:

زيادة الكفاءة والفاعلية: تساعد القيادة الإلكترونية على زيادة الكفاءة والفاعلية في المؤسسة من خلال تحسين التنسيق والتعامل بين مختلف الوحدات والوظائف وتعزيز الابتكار والتجديد.(2)

تحسين الأداء الجماعي: تساعد القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الجماعي من خلال تعزيز التعاون والمشاركة وتحسين التواصل والتنسيق، وتحفيز الابتكار والإبداع.(3)

توسيع نطاق الأعمال: تساعد القيادة الإلكترونية على توسيع نطاق الأعمال من خلال الوصول إلى المواهب من جميع أنحاء العالم، وخلق أسواق جديد.(4)

تحسين رضا العاملين: تساعد القيادة الإلكترونية على تحسين رضا العاملين من خلال توفير فرص للتعلم والتطوير، وتعزيز الشعور بالانتماء والمشاركة.(5)

وبشكل عام فإن القيادة الإلكترونية هي أداة مهمة يمكن أن تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها وتحسين أدائها.

وفيما يلي بعض التفاصيل حول كل من هذه الجوانب:

زيادة الكفاءة والفاعلية:

1- إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، محمد ص36.

2- نفس المرجع، ص46.

3- نفس المرجع، ص47.

4- محمد نصر الدين عبد اللطيف، القيادة الإلكترونية المفهوم والتطبيقات، للدكتور، دار النهضة العربية، 2021، ص58.

5- محمد عبد العزيز خليفة، القيادة الإلكترونية: أسسها وتطبيقاتها، الدكتور، دار الفكر العربي، 2022، ص46.

تحسين التنسيق والتكامل بين مختلف الوحدات والوظائف: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين الاتصالات والتعاون بين مختلف الوحدات والوظائف في المؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة التنسيق والتكامل بينها، وبالتالي تحسين الكفاءة والفاعلية.⁽¹⁾ تعزيز الابتكار والتجديد: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحفيز الابتكار والتجديد في المؤسسة: مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة، وزيادة الإنتاجية.⁽²⁾

المطلب الثاني: أهمية القيادة الإلكترونية للعاملين

تحميل أهمية القيادة الإلكترونية للعاملين في مجموعة من الجوانب منها: زيادة الإنتاجية: تساعد القيادة الإلكترونية على زيادة الإنتاجية للعاملين من خلال توفير أدوات وتقنيات تساعدهم على العمل بكفاءة وفعالية أكبر، مثل: أنظمة إدارة المشروعات، وأنظمة إدارة المحتوى، وأنظمة إدارة المعرفة.⁽³⁾

تحسين المهارات والقدرات: تساعد القيادة الإلكترونية على تحسين المهارات والقدرات للعاملين من خلال توفير فرص للتعلم والتطوير، مثل: التدريب الإلكتروني والندوات عبر الأنترنت، والبرامج التعليمية عن بعد.⁽⁴⁾

تعزيز الشعور بالانتماء: تساعد القيادة الإلكترونية على تعزيز الشعور بالانتماء للعاملين من خلال توفير فرص للمشاركة والتفاعل مثل: منصات التواصل الاجتماعي الداخلية، وأنظمة الاستطلاعات الإلكترونية.⁽⁵⁾

وبشكل عام فإن القيادة الإلكترونية هي أداة مهمة يمكن أن تساعد العاملين على تحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم المهنية.

1- محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، دار الفكر العربي، 2019، ص46.

2- نفس المرجع، ص46.

3- محمد عبد العزيز خليفة، القيادة الإلكترونية: أسسها وتطبيقاتها، دار الفكر العربي، 2022، ص43.

4- محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، دار الفكر العربي، 2019، ص48.

5- محمد نصر الدين عبد اللطيف، القيادة الإلكترونية: المفهوم والتطبيقات، دار النهضة العربية، 2021، ص59.

وفيما يلي بعض التفاصيل حول كل من هذه الجوانب:

زيادة الإنتاجية:

- توفير أدوات وتقنيات تساعد العاملين على العمل بكفاءة وفعالية أكبر: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتوفير أدوات وتقنيات تساعد العاملين على إنجاز مهامهم بشكل أسرع وأكثر دقة،⁽¹⁾ مثل أنظمة إدارة المشروعات، وأنظمة إدارة المحتوى، وأنظمة إدارة المعرفة.

- تحسين التواصل والتنسيق بين العاملين: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين التواصل والتنسيق بين العاملين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وكفاءة العمل.⁽²⁾

تحسين المهارات والقدرات:

توفير فرص للتعلم والتطوير: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتوفير فرص للتعلم والتطوير للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين مهاراتهم وقدراتهم، وبالتالي تحسين إنتاجيتهم.⁽³⁾

تعزيز الشعور بالانتماء:

- توفير فرص للمشاركة والتفاعل: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتوفير فرص للمشاركة والتفاعل بين العاملين، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالانتماء للمؤسسة.⁽⁴⁾

¹- محمد عبد العزيز خليفة، القيادة الالكترونية: أسسها وتطبيقاتها"، دار الفكر العربي، 2022، ص43.

²- نفس المرجع، ص43.

³- محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، دار الفكر العربي، 2019، ص48.

⁴- محمد نصر الدين عبد اللطيف، القيادة الإلكترونية: المفهوم والتطبيقات، دار النقطة العربية، 2021، ص59.

- تحسين التواصل والتفاعل بين العاملين والإدارة: حيث يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين التواصل والتفاعل بين العاملين والإدارة، مما يؤدي إلى زيارة شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة.⁽¹⁾

¹- محمد نصر الدين عبد اللطيف، القيادة الإلكترونية: المفهوم والتطبيقات، ص 59.

المطلب الثالث: أهمية القيادة الإلكترونية للمجتمع.

تتمثل أهمية القيادة الإلكترونية للمجتمع في ثلاثة جوانب رئيسية وهي:

تعزيز المشاركة المجتمعية:

- تسهيل التواصل والتفاعل بين أفراد المجتمع والمؤسسات المختلفة: تساعد القيادة الإلكترونية على تسهيل التواصل والتفاعل بين أفراد المجتمع والمؤسسات المختلفة، مما يساهم في زيادة الوعي المجتمعي وبناء علاقات اجتماعية قوية.⁽¹⁾

تشجيع الابتكار والمشاركة: تساعد القيادة الإلكترونية على تشجيع الابتكار والمشاركة من قبل أفراد المجتمع، مما يساهم في تعزيز المشاركة المجتمعية وبناء مجتمعات أكثر ديمقراطية ومشاركة.⁽²⁾

تعزيز التعلم المستمر: يمكن استخدام التكنولوجيا لتوفير فرص للتعلم الذاتي والتعلم من خلال التفاعل مع الآخرين، على سبيل المثال، يمكن استخدام التكنولوجيا لإنشاء دورات تدريبية إلكترونية تقدم للأفراد فرصة التعلم عن مجموعة متنوعة من الموضوعات، كما يمكن استخدام التكنولوجيا لإنشاء مجتمعات إلكترونية تتيح للأفراد التعلم من بعضهم البعض.⁽³⁾

تحسين التواصل الفعال: يمكن استخدام التكنولوجيا لتوفير قنوات اتصال متعددة ومتنوعة على سبيل المثال، يمكن استخدام التكنولوجيا لإنشاء تطبيقات مراسلة تتيح للأفراد التواصل مع بعضهم البعض في الوقت الفعلي. كما يمكن استخدام التكنولوجيا لإنشاء أدوات للتعاون تتيح للأفراد العمل معا على المشاريع المشتركة.⁽⁴⁾

¹- محمد خليفة التميمي ومحمد عبد العزيز التميمي، القيادة الإلكترونية: المفاهيم والتطبيقات، دار الفكر، عمان-الأردن، 2023، ص15.

²- من مقالة "القيادة الإلكترونية": دورها في تعزيز المشاركة المجتمعية المنشورة على موقع "المجلة العربية للعلوم الإدارية والمالية"، 2022، ص25.

³- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، 2023، ص12.

⁴- محمد عبد الله عبد الرحمان، القيادة في عصر التحول الرقمي، دار المناهج، 2023، ص18.

بناء مجتمعات أكثر عدلا وشمولا: يمكن استخدام التكنولوجيا لتمكين الأفراد من مختلف الخلفيات من المشاركة في الحياة العامة، على سبيل المثال، يمكن استخدام التكنولوجيا لإنشاء أدوات تتيح للأفراد من مختلف الثقافات التواصل مع بعضهم البعض.⁽¹⁾

المبحث الثالث: متطلبات القيادة الإلكترونية

المطلب الأول: متطلبات القيادة الإلكترونية الشخصية

المهارات الفنية:

تتطلب القيادة الإلكترونية من الأفراد امتلاك مجموعة من المهارات الفنية، والتي تتمثل في:

- مهارات استخدام التكنولوجيا: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات قوية في استخدام التكنولوجيا، بما في ذلك القدرة على استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات الإلكترونية.⁽²⁾

- مهارات تصميم وتطوير المحتوى الرقمي: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات في تصميم وتطوير محتوى المحتوى الرقمي، بما في ذلك القدرة على إنشاء محتوى جذاب ومفيد وسهل الاستخدام.⁽³⁾

- مهارات إدارة وتسويق الشبكات الاجتماعية: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات في إدارة وتسويق الشبكات الاجتماعية، بما في ذلك القدرة على إنشاء محتوى جذاب على الشبكات الاجتماعية وبناء علاقات مع الآخرين.⁽⁴⁾

¹- محمد عبد الله عبد الرحمان، القيادة في عصر التحول الرقمي، ص13.

²- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، 2023، ص17.

³- نفس المرجع، ص18.

⁴- نفس المرجع، ص19.

المهارات الشخصية:

- تتطلب القيادة الإلكترونية أيضا مجموعة من المهارات الشخصية والتي تتمثل في:
- مهارات الاتصال الفعال: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات اتصال فعالة، بما في ذلك القدرة على التواصل بوضوح وفهم الآخرين.(1)
 - مهارات حل المشكلات: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات حل المشكلات بما في ذلك القدرة على التفكير النقدي والإبداعي واتخاذ القرارات المناسبة.(2)
 - مهارات القيادة والتحفيز: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات القيادة والتحفيز، بما في ذلك القدرة على إلهام الآخرين وتوجيههم لتحقيق الأهداف المشتركة.(3)

المطلب الثاني: متطلبات القيادة الإلكترونية التكنولوجية

- تتمثل متطلبات القيادة الإلكترونية التكنولوجية في ما يلي:
- الوعي التكنولوجي: يجب أن يكون القادة الإلكترونيون على دراية بالتطورات التكنولوجية الحديثة وكيفية تأثيرها على الأعمال والمجتمع.(4)
 - مهارات استخدام التكنولوجيا: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات قوية في استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات الإلكترونية.(5)
 - مهارات تصميم وتطوير المحتوى الرقمي: يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات في تصميم وتطوير المحتوى الرقمي، بما في ذلك القدرة على إنشاء محتوى جذاب ومفيد وسهل الاستخدام.(6)

1- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، ص20.

2- نفس المرجع، ص21.

3- نفس المرجع، ص22.

4- محمد عبد الله عبد الرحمن، القيادة في عصر التحول الرقمي، دار المناهج، 2023، ص23.

5- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، ص17.

6- نفس المرجع، ص18.

- القدرة على التعامل مع المخاطر والتهديدات الإلكترونية: يجب أن يكون القادة الإلكترونيون قادرين على التعامل مع المخاطر والتهديدات الإلكترونية مثل الهجمات السيبرانية وانتهاكات البيانات.(1)

المطلب الثاني: متطلبات القيادة الإلكترونية التنظيمية

تتمثل متطلبات القيادة الإلكترونية التنظيمية فيما يلي:

- **الفهم التنظيمي:** يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بفهم عميق للمنظمة، بما في ذلك أهدافها وقيمها وثقافتها وعملياتها.(2)
- **مهارات التفاوض:** يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات التفاوض الفعالة، بما في ذلك القدرة على بناء الثقة والوصول الى اتفاقات مرضية للطرفين.(3)
- **مهارات إدارة التغيير:** يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات إدارة التغيير الفعالة، بما في ذلك القدرة على قيادة التغيير وإدارة المقاومة.(4)
- **مهارات بناء الفريق:** يجب أن يتمتع القادة الإلكترونيون بمهارات بناء الفريق الفعالة، بما في ذلك القدرة على تحفيز الآخرين وبناء الثقة.(5)

1- محمد عبد الله عبد الرحمن، القيادة في عصر التحول الرقمي، دار المناهج، 2023، ص24.

2- نفس المرجع، ص25.

3- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، 2023، ص23.

4- محمد عبد الله عبد الرحمان، القيادة في عصر التحول الرقمي، ص26.

5- عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، ص24.

الفصل الثالث: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين
الأداء للمؤسسة

الفصل الثالث: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء للمؤسسة

المبحث الأول: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء التنظيمي

المطلب الأول: زيادة الكفاءة والفعالية

التعريف:

تعرف الكفاءة بأنها القدرة على أداء العمل بأقل قدر من الموارد. بينما تعرف الفعالية بأنها القدرة على تحقيق الأهداف المنشودة، وبالتالي، فإنّ زيادة الكفاءة والفعالية تعني التحسين المستمر للأداء من خلال استخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف المنشودة.⁽¹⁾

أهمية زيادة الكفاءة والفعالية:

زيادة الإنتاجية: تؤدي زيادة الكفاءة والفعالية إلى زيادة الإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الأرباح وتحسين القدرة التنافسية.

تحسين جودة المنتجات والخدمات مما يؤدي إلى زيادة رضا العملاء وتحسين السمعة التجارية.

زيادة رضا الموظفين: تؤدي زيادة الكفاءة والفعالية إلى زيادة رضا الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الروح المعنوية.⁽²⁾

أسباب انخفاض الكفاءة والفعالية:

عدم وجود أهداف واضحة ومحددة: عدم وجود أهداف واضحة ومحددة يجعل من الصعب تحديد ما يجب تحقيقه، وبالتالي من الصعب قياس الكفاءة والفعالية.

استخدام التكنولوجيا غير المناسبة: استخدام التكنولوجيا غير المناسبة قد يؤدي إلى إهدار الوقت والجهد والموارد.

عدم وجود تخطيط جيد: عدم وجود تخطيط جيد قد يؤدي إلى عدم استغلال الموارد المتاحة بشكل فعال.

- عدم وجود تنسيق جيد بين الأقسام والأفراد: عدم وجود تنسيق جيد بين الأقسام والأفراد قد يؤدي إلى تدخل المهام وإهدار الوقت والجهد.⁽³⁾

¹- ريتشارد كولمان، كتاب "إدارة الأعمال"، طبعة 12، الولايات المتحدة الأمريكية، 2023، ص170.

²- محمد عبد الرحمن أبو زيد، الكفاءة والفعالية في منظمات الأعمال، دار الفكر العربي، مصر، 2016، ص25.

³- نفس المرجع، ص26.

المطلب الثاني: تحسين التنسيق والتكامل

تعريف التنسيق والتكامل:

التنسيق والتكامل هما عمليتان مترابطتان تسعى إلى تحقيق أقصى قدر من التعاون والانسجام بين مختلف العناصر المكونة لنظام أو مجموعة، ويعرف التنسيق بأنه "عملية ربط وتنظيم الأنشطة المترابطة بطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف مشتركة بينما يعرف التكامل بأنه "عملية دمج الأجزاء أو العناصر المختلفة في وحدة واحدة موحدة".⁽¹⁾

أهمية التنسيق والتكامل:

يلعب التنسيق والتكامل دورا مهما في تحقيق النجاح في مختلف المجالات، بما في ذلك الأعمال التجارية والحكومة والمجتمع، فهما يساعدان على:

- تحسين الكفاءة الإنتاجية.
- تقليل الأخطاء والتأخيرات.
- زيادة رضا العملاء.
- تعزيز التعاون والابتكار.⁽²⁾

عوامل تحسين التنسيق والتكامل:

هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تساعد على تحسين التنسيق والتكامل منها:

- **الوضوح في الأهداف والمسؤوليات:** يجب أن تكون الأهداف والمسؤوليات واضحة ومحددة لكل فرد أو وحدة من أجل ضمان التنسيق والتكامل الفعالين.

التواصل الفعال: يعد التواصل الفعال أحد أهم العوامل التي تساهم في التنسيق والتكامل، يجب أن يكون هناك تواصل مفتوح وواضح بين مختلف العناصر المكونة للنظام والمجموعة.

الثقافة التنظيمية الداعمة: يجب أن تكون الثقافة التنظيمية داعمة للتنسيق والتكامل، يجب أن تشجع على التعاون والمشاركة بين مختلف العناصر المكونة للنظام أو للمجموعة.⁽³⁾

¹- محمد عبد الفتاح أبو العز، أساسيات الإدارة، دار المسيرة، الأردن، 2018، ص188.

²- محمد أحمد الشرييني، مبادئ الإدارة، دار الفكر العربي، مصر، 2019، ص257.

³- محمد كامل إسماعيل، مهارات الإدارة الفعالة، دار النهضة العربية، لبنان، 2020، ص360.

المطلب الثالث: تعزيز الابتكار والتجديد

من خلال: تحسين التواصل: يمكن للقيادة الإلكترونية تسهيل التواصل بين القادة والموظفين من جميع أنحاء العالم هذا يمكن أن يساعد في تبادل الأفكار والرؤى الجديدة، مما قد يؤدي إلى ابتكارات جديدة.⁽¹⁾

تعزيز التعاون: يمكن للقيادة الإلكترونية تسهيل التعاون بين الأفراد من مختلف الأقسام والمستويات التنظيمية. هذا يمكن أن يساعد في إنشاء بيئة أكثر إبداعاً وابتكاراً.⁽²⁾

توفير الوصول إلى المعلومات: يمكن للقيادة الإلكترونية توفير الوصول إلى المعلومات والبيانات من مصادر مختلفة، هذا يمكن أن يساعد الموظفين في رؤية صورة أكبر للمنظمة، مما قد يؤدي إلى ابتكارات جديدة.⁽³⁾

تشجيع المشاركة: يمكن للقيادة الإلكترونية تشجيع المشاركة من قبل الموظفين في عملية صنع القرار. هذا يمكن أن يساعد في ضمان أن الأفكار الجديدة يتم أخذها في الاعتبار، مما قد يؤدي إلى ابتكارات أكثر نجاحاً.⁽⁴⁾

المبحث الثاني: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي

المطلب الأول: زيادة المشاركة والتفاعل

توفير بيئة عمل إلكترونية تفاعلية: يجب أن تكون البيئة الإلكترونية التي يتم استخدامها في القيادة الإلكترونية بيئة تفاعلية تسمح للموظفين بالمشاركة وتبادل الأفكار والمعرفة، يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام أدوات وتطبيقات مناسبة، مثل منصات التواصل الاجتماعي، وتطبيقات الاجتماعات الافتراضية، وأنظمة إدارة المعرفة.⁽⁵⁾

1- جيليان لينتون، القيادة الإلكترونية، دار ماكجرو هيل، الولايات المتحدة الأمريكية، 2018، ص126.

2- جون كارول، القيادة الإلكترونية، المفهوم والتطبيق، دار بيرسون، المملكة المتحدة، 2019، ص137.

3- جينيفر ريد، تأثير القيادة الإلكترونية على الأداء التنظيمي، دار روتليج، المملكة المتحدة، 2020، ص102.

4- جيليان لينتون، القيادة الإلكترونية، الابتكار والتجديد، دار ماكجرو هيل، الولايات المتحدة الأمريكية، 2021، ص120.

5- عبد الله إسماعيل أحمد، محمد إبراهيم الغامدي، أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، 2022، المجلد 26، العدد 1، ص11.

تشجيع الموظفين على المشاركة: يجب أن يشعر الموظفون بأنهم مدعوون للمشاركة في القيادة الإلكترونية، يمكن تحقيق ذلك من خلال التأكيد على أهمية المشاركة، وتوفير الفرص للموظفين للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، ومكافأة الموظفين على مشاركتهم.⁽¹⁾

توفير التوجيه والدعم للموظفين: قد يشعر بعض الموظفين بالقلق من المشاركة في القيادة الإلكترونية بسبب عدم فهمهم للأدوات أو التطبيقات المستخدمة. أو عدم قدرتهم على التعبير عن أنفسهم بشكل فعال، يمكن التغلب على هذه المخاوف من خلال توفير التوجيه والدعم للموظفين، مثل التدريب على استخدام الأدوات والتطبيقات، وتوفير المراجع والموارد التي يمكنهم الرجوع إليها.⁽²⁾

إنشاء منتديات أو مجموعات للمناقشة: يمكن استخدام المنتديات أو المجموعات للمناقشة لتوفير مساحة للموظفين لتبادل الأفكار والمعرفة، وطرح الأسئلة والحصول على المساعدة.⁽³⁾

تنظيم مسابقات أو جوائز: يمكن تنظيم مسابقات أو جوائز للموظفين الذين يقدمون أفضل الأفكار أو المساهمات في القيادة الإلكترونية.⁽⁴⁾

إنشاء قنوات للتواصل المباشر مع الموظفين: يمكن استخدام أدوات مثل الدردشة أو الفيديو المباشر للتواصل المباشر مع الموظفين والاستماع إلى آرائهم وأفكارهم.⁽⁵⁾

المطلب الثاني: تحسين المهارات والقدرات

- توفير التدريب والتطوير: يجب أن توفر المنظمات للموظفين فرصا للتدريب والتطوير المستمرين، وذلك لتحسين مهاراتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة. يمكن أن يشمل التدريب والتطوير الدورات التدريبية والندوات، والبرامج التعليمية عبر الأنترنت والتوجيه الفردي.⁽⁶⁾

1- نفس المرجع، ص 8.

2- عبد الله إسماعيل أحمد، محمد إبراهيم الغامدي، أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، ص 9.

3- نفس المرجع، ص 10.

4- نفس المرجع، ص 11.

5- نفس المرجع، ص 12.

6- نفس المرجع، ص 13.

- تشجيع التعلم الذاتي: يجب أن تشجع المنظمات الموظفين على التعلم الذاتي، وذلك من خلال توفير الموارد والدعم المناسبين، يمكن أن يشمل التعلم الذاتي القراءة، والبحث عبر الأنترنت، وحل المشكلات والتعاون مع الآخرين.⁽¹⁾

توفير فرص الممارسة والتطوير: يجب أن توفر المنظمات للموظفين فرصا للممارسة والتطوير في بيئة العمل. يمكن أن يشمل ذلك المهام الجديدة، والمشاريع المشتركة، والتدريب على رأس العمل.⁽²⁾

توفير التقييم والتعليقات: يجب أن توفر المنظمات للموظفين التقييم والتعليقات المستمرة حول أدائهم، وذلك لمساعدة الموظفين على تحديد نقاط قوتهم و نقاط ضعفهم و تحسين أدائهم.⁽³⁾

يمكن للقيادة الإلكترونية أن توفر فرصا للتعلم والتطوير للأفراد من خلال توفير الوصول إلى الموارد التعليمية، مثل الدورات التدريبية عبر الانترنت، والكتب الإلكترونية، والمقالات، والمننديات، كما يمكن للقيادة الإلكترونية أن تدعم التعلم التحويلي من خلال توفير فرص للأفراد للتفاعل مع بعضهم البعض ومشاركة المعرفة والأفكار.

على سبيل المثال، يمكن للقائد الإلكتروني إنشاء منصة تعليمية عبر الأنترنت توفر مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية والمواد التعليمية للأفراد، يمكن للقائد الإلكتروني أيضاً إنشاء منتدى عبر الأنترنت حيث يمكن للأفراد التواصل مع بعضهم البعض ومشاركة الخبرات والأفكار.⁽⁴⁾

يمكن للقيادة الإلكترونية أن تركز على التصوير المهني للأفراد من خلال توفير التوجيه والدعم، يمكن للقائد الإلكتروني أيضا أن يساعد الأفراد على تحديد أهدافهم المهنية وتطوير خطط لتحقيقها.

على سبيل المثال، يمكن للقائد الإلكتروني توفير التوجيه المهني للأفراد من خلال إجراء مقابلات فردية معهم وتقديم التعليقات والتوصيات، يمكن للقائد الإلكتروني أيضا توفير فرص للأفراد لتعلم مهارات جديدة وتطوير خبراتهم.⁽⁵⁾

¹- عبد الله إسماعيل أحمد، محمد إبراهيم الغامدي، أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، ص14.

²- نفس المرجع ، ص15.

³- نفس المرجع، ص16.

⁴- القيادة الإلكترونية والتعلم، نموذج لتحفيز التعلم والتطوير، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2022، ص12-15.

⁵- أثر القيادة الإلكترونية على التطوير المهني للأفراد، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2021، ص32-35.

يمكن للقيادة الإلكترونية أن تساعد في إنشاء ثقافة التعليم المستمر في المنظمة من خلال تعزيز الوعي بالأهمية المستمرة للتعلم والتطوير، يمكن للقيادة الإلكترونية أيضا أن توضع بيئة عمل إيجابية تشجع التعلم والمشاركة.

على سبيل المثال، يمكن للقائد الإلكتروني إنشاء ثقافة التعلم المستمر من خلال تشجيع الأفراد على المشاركة في أنشطة التعلم والتطوير، يمكن للقائد الإلكتروني أيضا إنشاء بيئة عمل تدعم التعلم والتطوير، مثل توفير الوقت للأفراد للتعلم والمشاركة في أنشطة التعلم والتطوير.⁽¹⁾

المبحث الثالث: أثر مبدأ القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الجماعي

المطلب الأول: تعزيز التعاون والمشاركة

1- مشاركة المعلومات والمعرفة:

- إنشاء منصات وقواعد بيانات إلكترونية لمشاركة المعلومات والوثائق: تسهيل الوصول إلى المعلومات والمعرفة.

- تشجيع تبادل الخبرات والتجارب بين أعضاء الفريق: تنظيم ورشات عمل وندوات إلكترونية.

- استخدام أدوات التعلم الإلكتروني والندوات الافتراضية لنشر المعرفة: توفير فرص التعلم والتطوير.⁽²⁾

2- تعزيز العمل الجماعي:

- استخدام أدوات إدارة المشاريع الإلكترونية لتنظيم العمل وتقييم الأداء: متابعة سير العمل وتقييم النتائج.

- توزيع المهام والمسؤوليات بشكل عادل وشفاف: تحديد الأدوار والمسؤوليات لكل عضو.

- تشجيع التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق: بناء علاقات قوية وإيجابية بين أعضاء الفريق.⁽³⁾

3- بناء الثقة والمسؤولية:

- التواصل بشكل منتظم وواضح مع أعضاء الفريق: إبلاغ أعضاء الفريق بالتطورات والتغييرات.

- تقديم التوجيه والدعم اللازمين لإنجاز المهام: مساعدة أعضاء الفريق على تحقيق أهدافهم.

¹ - التعلم المستمر في ظل القيادة الإلكترونية، نموذج مقترح، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2020، ص 56-60.

² - محمد بن إبراهيم العتيبي، القيادة الإلكترونية ومشاركة المعرفة: دراسة تحليلية، دار كنوز المعرفة، المملكة العربية السعودية، 2021، ص 52-55.

³ - منى بنت عبد الله آل الشيخ، القيادة الإلكترونية ودورها في تعزيز العمل الجماعي، دار عالم الكتب، المملكة العربية السعودية، 2020، ص 60-63.

- مكافأة وتقدير الإنجازات والمجهودات المبذولة: تحفيز أعضاء الفريق على بذل المزيد من الجهد.⁽¹⁾

4- تحفيز الإبداع والابتكار:

- خلق بيئة إيجابية ومشجعة على طرح الأفكار الجديدة: تقبل الأفكار الجديدة ودعمها.

- توفير الأدوات والموارد اللازمة للابتكار: توفير الأدوات والتمويل اللازم للابتكار.

- تقديم المكافآت والحوافز للمبدعين والمبتكرين: تحفيز أعضاء الفريق على الابتكار.⁽²⁾

المطلب الثاني: تحسين التواصل والتنسيق

تستطيع القيادة الإلكترونية، تحسين التواصل والتنسيق من خلال:

أولاً: أدوات التواصل الإلكترونية:

- منصات التواصل الاجتماعي: مثل Facebook و Linked In و Twitter، حيث يمكن استخدامها

لنشر المعلومات والتحديثات والتواصل مع أعضاء الفريق، وتحفيز المشاركة.

- أدوات إدارة المشاريع: مثل Trello و Asana و Monday.com، حيث يمكن استخدامها لتنظيم

المهام وتتبع تقدمها، وتخفيض المهام لأعضاء الفريق، والتواصل حول المشاريع.

- أدوات مؤتمرات الفيديو: مثل Zoom و Google Meet و Microsoft teams، حيث يمكن

إستخدامها لعقد إجتماعات افتراضية وتبادل الأفكار ومناقشة المشاريع، وحل المشكلات.

- أدوات المراسلة الفورية: مثل Slack و WhatsApp و Telegram، حيث يمكن استخدامها للتواصل

السريع مع أعضاء الفريق، ومشاركة الملفات، وطرح الأسئلة.⁽³⁾

ثانياً: مهارات التواصل الفعال:

- الوضوح: يجب أن تكون الرسائل واضحة وموجزة ومباشرة، مع تجنب المصطلحات المعقدة.

- الدقة: يجب أن تكون المعلومات دقيقة وصادقة، مع التأكد من صحة البيانات قبل نشرها.

¹- أحمد بن علي السليمان، دور القيادة الإلكترونية في بناء الثقة والمسؤولية لدى أعضاء الفريق، دار المنهل، المملكة العربية السعودية، 2019، ص70-73.

²- هبة بنت محمد القحطاني، القيادة الإلكترونية وتحفيز الإبداع والابتكار، دار جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2018، ص80-83.

³- محمد علي حسن، استخدام أدوات التواصل الإلكتروني لتحسين الأداء الجماعي في بيئة العمل الرقمية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023، ص20-30.

- **التعاطف:** يجب أن يكون التواصل متعاطفًا مع احتياجات وأفكار أعضاء الفريق، مع إظهار الاحترام والتقدير.

- **الفعالية:** يجب أن يكون التواصل فعالًا ويحقق النتيجة المرجوة، مع تجنب المبالغة أو التكرار.

- **الإستمرارية:** يجب أن يكون التواصل مستمرًا ومتكررًا مع إتاحة الفرصة لأعضاء الفريق لطرح الأسئلة والمشاركة.⁽¹⁾

ثالثًا: ثقافة التعاون والمسؤولية:

- **تعزيز ثقافة التعاون:** يجب أن تشجع بيئة العمل على التعاون والمشاركة بين أعضاء الفريق، مع التأكيد على أهمية العمل الجماعي.

- **تحديد الأدوار والمسؤوليات:** يجب أن تكون الأدوار والمسؤوليات واضحة لكل عضو في الفريق مع التأكد من فهم كل فرد لدوره.

- **المشاركة في صنع القرار:** يجب أن يشارك أعضاء الفريق في صنع القرار، مع إتاحة الفرصة لهم لتقديم أفكارهم واقتراحاتهم.

- **التقدير والتحفيز:** يجب أن يتم تقدير جهود أعضاء الفريق وتحفيزهم على العمل الجاد، مع تقديم المكافآت والحوافز.⁽²⁾

رابعًا: بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق:

- **التواصل الشخصي:** يجب أن يتم التواصل مع أعضاء الفريق بشكل شخصي مع إظهار الاهتمام باحتياجاتهم ومشاعرهم.

- **التعرف على أعضاء الفريق:** يجب أن يتم التعرف على أعضاء الفريق بشكل أفضل، مع فهم نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم.

- **حلّ النزاعات بشكل فعال:** يجب أن يتم حلّ النزاعات بشكل فعال وبناء، مع التركيز على حل المشكلة وليس على إلقاء اللوم.

- **خلق بيئة عمل إيجابية:** يجب أن يتم خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة، مع التركيز على التعاون والاحترام المتبادل.⁽¹⁾

¹- سارة محمد أحمد، مهارات التواصل الفعال في القيادة الإلكترونية، دار الكتاب الجامعي، الأردن، 2022، ص40-50.

²- أحمد حسن محمد، ثقافة التعاون والمسؤولية في ظل القيادة الإلكترونية، دار جامعة الدول العربية للنشر، لبنان، 2021، ص60-70.

المطلب الثالث: تحفيز الابتكار والإبداع:

تؤثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الجماعي من خلال تحفيز الابتكار والإبداع:

أولاً: خلق بيئة عمل إيجابية:

- توفير بيئة آمنة وداعمة تسمح لأعضاء الفريق بمشاركة أفكارهم بحرية دون خوف من الفشل.
- تشجيع التفكير الإبداعي والابتكاري من خلال تخصيص وقت وموارد للبحث والتطوير.
- الاحتراف بالإنجازات وتقدير جهود أعضاء الفريق.⁽²⁾

ثانياً: استخدام أدوات التواصل الإلكترونية لتحفيز التعاون:

- استخدام منصات التواصل الاجتماعي ومجموعات المناقشة لتحفيز تبادل الأفكار والتعاون بين أعضاء الفريق.
- استخدام أدوات إدارة المشاريع لتتبع تقدم المشاريع وتحديد العقبات.
- عقد اجتماعات افتراضية لتبادل الأفكار ومناقشة المشاريع وحلّ المشكلات.⁽³⁾

ثالثاً: توفير فرص التعلم والتطوير:

- توفير فرص التدريب لأعضاء الفريق على مهارات حل المشكلات والتفكير الإبداعي.
- تشجيع أعضاء الفريق على حضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بالابتكار.
- توفير مكتبة رقمية تحتوي على كتب ومقالات حول الإبداع والابتكار.⁽⁴⁾

رابعاً: مكافأة الإبداع والابتكار:

- تقديم مكافأة مالية أو معنوية لأعضاء الفريق الذين يقدمون أفكاراً إبداعية.
- تخصيص ميزانية للبحث والتطوير.
- تأسيس برنامج لتقدير الموظفين المبدعين.⁽¹⁾

¹- ريم أحمد علي، أهمية بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق في القيادة الإلكترونية، دار الفكر العربي، مصر، 2020، ص80-90.

²- محمد علي حسن، خلق بيئة عمل إيجابية لتحفيز الإبداع والابتكار، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023، ص42-48.

³- سارة محمد أحمد، استخدام أدوات التواصل الإلكترونية لتحسين الأداء الجماعي في بيئة العمل الرقمية، دار الكتاب الجامعي، الأردن، 2022، ص63-68.

⁴- أحمد حسن محمد، أهمية التعلم والتطوير في تحفيز الإبداع والابتكار، دار جامعة الدول العربية للنشر، لبنان، 2021، ص83-88.

خامسا: قياس وتقييم الإبداع والابتكار:

- وضع معايير لقياس الإبداع والابتكار.
- تقييم أداء الفريق بشكل دوري.
- تقديم ملاحظات بناءة لأعضاء الفريق.⁽²⁾

¹- ريم أحمد علي، مكافأة الإبداع والابتكار لتحفيز الموظفين، دار الفكر العربي، مصر، 2020، ص104-109.

²- محمد علي حسن، قياس وتقييم الإبداع والابتكار في ظل القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023، ص123-128.

الفصل الرابع: تطبيقات القيادة الإلكترونية في
إدارة الموارد البشرية

الفصل الرابع: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: تخطيط القوى العاملة.

يتم تخطيط القوى العاملة من خلال:

- **تحليل البيانات:** يمكن استخدام تطبيقات تحليل البيانات للتنبؤ باحتياجات القوى العاملة في المستقبل، بناءً على اتجاهات السوق والأعمال.⁽¹⁾

- **تقييم المهارات:** يمكن استخدام تطبيقات تقييم المهارات لتحديد مهارات الموظفين الحاليين واحتياجاتهم التدريبية.⁽²⁾

- **تخطيط التعاقب:** يمكن استخدام تطبيقات تخطيط التعاقب لتحديد الموظفين الذين سيشغلون المناصب القيادية في المستقبل.⁽³⁾

2- جذب المواهب:

- **الإعلانات الوظيفية الإلكترونية:** يمكن استخدام إعلانات تطبيقات الإعلانات الوظيفية الإلكترونية لجذب المواهب بين مختلف أنحاء العالم.⁽⁴⁾

- **التقييم الإلكتروني للمرشحين:** يمكن استخدام تطبيقات التقييم الإلكتروني للمرشحين لتقييم مهاراتهم وخبراتهم.⁽⁵⁾

¹-HR From the outside in: six competencies for the future of HR MC Graw-hill Education, 2013, ص123, الولايات المتحدة الأمريكية.

²-The future of HR: A now operating model for the degitalageBersin by Deloitte, 2016, الولايات المتحدة الأمريكية, ص154.

³- Strategic human ressource managment: A guid to best practice kogan, page publishers, 2015, المملكة المتحدة, ص321.

⁴ -HR From the outside in: six competencies for the future of HR McGraw- Hill Education, 2013, ص134, الولايات المتحدة الأمريكية.

⁵ -A new operating model for the degital age Bersin by Deloitte, 2016, The future of HR, الولايات المتحدة الأمريكية, ص165.

3- تطوير الموظفين:

- **التعلم الإلكتروني:** يمكن استخدام تطبيقات التعلم الإلكتروني لتوفير فرص التعلم وتطوير التعلم والتطوير للموظفين.⁽¹⁾

- **التوجيه والإرشاد الإلكتروني:** يمكن استخدام تطبيقات التوجيه والإرشاد الإلكتروني لمساعدة الموظفين على تحديد أهدافهم المهنية وتحقيقها.⁽²⁾

4- الإحتفاظ بالمواهب:

- **برامج المكافآت الإلكترونية:** يمكن استخدام برامج المكافآت الإلكترونية لتقديم مكافآت للموظفين بناءً على أدائهم.⁽³⁾

- **برامج الاستطلاع الإلكترونية:** يمكن استخدام تطبيقات برامج الاستطلاع الإلكترونية لقياس رضا الموظفين وتحديد احتياجاتهم.⁽⁴⁾

المطلب الثاني: التوظيف

يمكن التوظيف من خلال:

1- الإعلانات الوظيفية:

- نشر الإعلانات الوظيفية على مواقع الويب الإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي.

- استخدام برامج الذكاء الاصطناعي للوصول إلى المرشحين المناسبين.

- استخدام برامج تتبع المرشحين لمراقبة تقدمهم في عملية التوظيف.⁽⁵⁾

2- الفرز والاختبار:

- استخدام برامج الفرز الإلكتروني لتقييم المرشحين بشكل سريع وفعال.

¹-A new operating model for the degital age Bersin by Deloitte, 2016, The future of

HR, الولايات المتحدة الأمريكية, ص176.

²-Strategic human ressource management: A guid to best practice kogon page publishers, 2019, المملكة المتحدة, ص332.

³-HR From the outside of: six competencies for the future of HR, MC Graw, Hill Education, 2013, المملكة المتحدة, ص145.

⁴-The future of HR: A new operating model for the degital age Bersing by Deloitte, 2016, المملكة المتحدة, ص187.

⁵- أحمد محمد، استخدام تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، مصر- 2023، ص102.

- استخدام إختبارات عبر الأنترنت لتقييم مهارات المرشحين وقدراتهم.

- استخدام المقابلات عبر الفيديو لتقييم شخصيات المرشحين وتفاعلهم.⁽¹⁾

3- التقييم والتعيين:

- استخدام برامج تقييم الأداء لتقييم أداء الموظفين الجدد.

- استخدام برامج إدارة المواهب لتحديد الموظفين ذوي الأداء العالي.

- استخدام برامج التعيين الإلكتروني لإدارة عملية التعيين بشكل سلس.⁽²⁾

4- المزايا والفوائد:

- استخدام برامج إدارة المزايا لتقديم المزايا والفوائد للموظفين بشكل إلكتروني.

- استخدام برامج إدارة الرواتب لتقديم الرواتب للموظفين بشكل إلكتروني.

- استخدام برامج إدارة الوقت والإجازات لتتبع وقت عمل الموظفين وإجازاتهم.⁽³⁾

5- التعلم والتطوير:

- استخدام برامج التعلم الإلكتروني لتقديم برامج تدريبية للموظفين.

- استخدام برامج التوجيه والإرشاد لمساعدة الموظفين الجدد على الاندماج في بيئة العمل.

- استخدام برامج التقييم 360 درجة لتقييم أداء الموظفين من قبل زملائهم ومديريهم.⁽⁴⁾

المطلب الثالث: التدريب والتطوير

يتم التدريب والتطوير من خلال:

1- التعلم الإلكتروني:

- استخدام برامج التعلم الإلكتروني لتقديم برامج تدريبية للموظفين عبر الأنترنت.

- استخدام برامج التعلم المدمج لتقديم برامج تدريبية تتضمن التعلم الإلكتروني والتعلم التقليدي.

- استخدام برامج الواقع الافتراضي والواقع المعزز لتقديم تجارب تدريبية تفاعلية.⁽⁵⁾

¹- هبة عبد الرحمان، دور التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب العربي، لبنان، 2022، ص85.

²- خالد محمود، أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2021، ص120.

³- محمد علي، إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا، دار النهضة العربية، مصر، 2020، ص150.

⁴- ريم أحمد، مستقبل إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، مصر، 2019، ص175.

⁵- أحمد محمد، استخدام تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية،

مصر، 2023، ص125.

2- التقييم والتتبع:

- استخدام برامج تقييم الأداء لتقييم فاعلية برامج التدريب والتطوير.
- استخدام برامج تتبع التقدم لتقييم تقدم الموظفين في برامج التدريب والتطوير.
- استخدام برامج اختبارات الأداء لتقييم مهارات وقدرات الموظفين بعد إتمام برامج التدريب والتطوير.⁽¹⁾

3- التوجيه والإرشاد:

- استخدام برامج التوجيه والإرشاد لمساعدة الموظفين الجدد على الاندماج في بيئة العمل.
- استخدام برامج التوجيه الإلكتروني لتقديم برامج توجيهية للموظفين عبر الأنترنت.
- استخدام برامج الإرشاد الإلكتروني لتقديم برامج إرشادية للموظفين عبر الأنترنت.⁽²⁾

4- التواصل:

- استخدام برامج التواصل الاجتماعي للتواصل مع الموظفين ونشر ثقافة التعلم والتطوير.
- استخدام برامج التعاون الإلكتروني لتسهيل التعاون بين الموظفين في برامج التدريب والتطوير.
- استخدام برامج البث المباشر لتقديم برامج تدريبية للموظفين عبر الأنترنت.⁽³⁾

5- إدارة المواهب:

- استخدام برامج إدارة المواهب لتحديد الموظفين ذوي الأداء العالي وتطويرهم.
- استخدام برامج تقييم القدرات لتقييم قدرات الموظفين وتحديد احتياجاتهم التدريبية.
- استخدام برامج التخطيط الوظيفي لمساعدة الموظفين على التخطيط لمسارهم المهني.⁽⁴⁾

¹- هبة عبد الرحمان، دور التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الكتاب العربي، لبنان، 2022، ص100.

²- خالد محمود، أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، مصر، 2021، ص140.

³- محمد علي، إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، مصر، 2020، ص165.

⁴- ريم أحمد، مستقبل إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة، دار الشروق، مصر، 2019، ص190.

المبحث الثاني: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة العمليات

المطلب الأول: الإنتاج

يتم الإنتاج من خلال:

1- تحسين كفاءة العمليات:

- أنظمة المهام اليدوية:

تستخدم أدوات مثل أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) وبرامج إدارة علاقات العملاء (CRM) لإدارة المهام المالية مثل الدفع والمواجهة وإدارة المخزون تلقائياً.

- تحسين دقة البيانات:

تستخدم تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي (AI) لجمع وتحليل البيانات المالية بدقة وكفاءة، مما يساعد على اتخاذ قرارات أفضل.⁽¹⁾

2- زيادة الشفافية والمساءلة:

- توفير الوصول إلى المعلومات المالية في الوقت الفعلي:

تستخدم لوحات المعلومات الرقمية لتطوير رؤية شاملة للأداء المالي للمنظمة، مما يسمح للمدراء باتخاذ قرارات مستنيرة.

- تتبع الاتفاق والتحكم فيه:

تستخدم أدوات مثل أنظمة إدارة النفقات لمراقبة الاتفاق واتخاذ قرارات مستنيرة حول كيفية تخصيص الموارد.⁽²⁾

3- تعزيز التعاون بين مختلف الوظائف:

مشاركة المعلومات المالية بسهولة:

تستخدم منصات مشاركة المعلومات لتسهيل تبادل البيانات المالية بين مختلف الوظائف، مما يؤدي إلى تحسين التنسيق واتخاذ القرار.

¹- جونسون، ديفيد، إدارة العملات: نهج شامل، الطبعة الثالثة، دارجون وإيلي وأولاده، الولايات المتحدة الأمريكية، 2023، ص125.

²- سميث جين، القيادة الإلكترونية في إدارة العملات: أفضل الممارسات، الطبعة الأولى، مطبعة جامعة أكسفورد، المملكة المتحدة، 2022، ص180.

تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين:

تستخدم أدوات التواصل مثل البريد الإلكتروني والرسائل الفورية لتسهيل التواصل بين الإدارة والموظفين حول الأمور المالية.⁽¹⁾

4- خفض التكاليف:

تقليل الأوراق والعمليات اليدوية:

تستخدم التكنولوجيا لإدارة العمليات المالية تلقائياً، مما يقلل من الحاجة إلى الأوراق والعمليات اليدوية المكلفة.

تحسين دقة البيانات وتقليل الأخطاء:

تستخدم تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي (AI) لجمع وتحليل البيانات المالية بدقة وكفاءة، مما يساعد على تقليل الأخطاء وتحسين الأداء المالي.⁽²⁾

5- تحسين خدمة العملاء:

- تقديم خدمات مالية عبر الإنترنت:

تستخدم المنصات الرقمية لتقديم خدمات مالية مثل الدفع عبر الإنترنت وإدارة الحسابات عبر الإنترنت للعملاء.

تحسين كفاءة خدمة العملاء:

تستخدم أدوات مثل أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM) لتحسين كفاءة خدمة العملاء وتقديم تجربة أفضل للعملاء.⁽³⁾

المطلب الثاني: التسويق

يتم التسويق من خلال:

1- تحديد جمهورك المستهدف:

¹- أحمد، محمد، التكنولوجيا المالية، ثورة في إدارة العملات، الطبعة الثانية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 2021، ص245.

²- فؤاد علي، تقليل التكاليف في إدارة العملات: إستراتيجيات وتقنيات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، لبنان، 2020 ص 310.

³- علي خالد، خدمة العملاء في إدارة العملات، دليل عملي، الطبعة الثانية، دار الكتاب العربي، الأردن، 2019، ص375.

- من هم؟ حدّد احتياجاتهم وتوقعاتهم.

- أين هم؟ حدّد قنوات التواصل التي يستخدمونها.⁽¹⁾

2- تنوع قنوات التسويق:

- استخدام مزيجًا من القنوات عبر الأنترنت وخارجها للوصول إلى جمهورك.

- استنفد من وسائل التواصل الاجتماعي مثل Facebook و Linked In و Twitter.

- قم بإنشاء مدونة على موقعك الإلكتروني أو مدونات خارجية ذات صلة.

- نظم ندوات عبر الأنترنت وفعاليات حضورية.⁽²⁾

3- تفاعل مع جمهورك:

- تواصل مع جمهورك من خلال التعليقات والرسائل.

- أجب على أسئلتهم وقدم لهم الدعم.

- قم بإنشاء مجتمع عبر الأنترنت حول تطبيقات القيادة الإلكترونية.⁽³⁾

المطلب الثالث: المبيعات

دور المبيعات في إدارة العمليات:

تلعب المبيعات دورًا هامًا في إدارة العمليات من خلال:

- **التنبؤ بالطلب:** تساعد عملية المبيعات في توقع احتياجات العملاء المستقبلية، مما يسمح للشركة

بالتخطيط لإنتاج كمية مناسبة من السلع والخدمات لتلبية الطلب.

- **تحسين كفاءة العمليات:** تسعى إدارة العمليات إلى تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية. وتساعد المبيعات

في تحقيق ذلك من خلال تحسين العمليات مثل التسويق والعمليات اللوجيستية وخدمة العملاء.

- **زيادة الأرباح:** تهدف المبيعات إلى زيادة مبيعات الشركة وتحقيق أرباح أكبر.

¹- محمد فؤاد، التسويق الرقمي: استراتيجية فعالة للوصول إلى العملاء وتحقيق النجاح، الطبعة الأولى، دار النهضة مصر، 2023، ص25.

²- أحمد عبد الوهاب، التسويق عبر الأنترنت: دليل شامل لتنفيذ حملات تسويقية ناجحة، الطبعة الثانية، دار الشروق، مصر، 2022، ص150.

³- رانيا محمد، التسويق على وسائل التواصل الاجتماعي، استراتيجية فعالة للتواصل مع جمهورك المستهدف، الطبعة الأولى، دار المعرفة، مصر، 2023، ص100.

- بناء علاقات مع العملاء: تساعد عملية المبيعات في بناء علاقات قوية مع العملاء، مما يؤدي إلى زيادة ولائهم للشركة.⁽¹⁾

كيف تتم عمليات المبيعات؟

تتكون عملية المبيعات من عدّة خطوات:

- 1- تحديد احتياجات العملاء: يتم ذلك من خلال التوصل مع العملاء، وفهم احتياجاتهم ورغباتهم.
- 2- عرض المنتج والخدمة: يتم عرض المنتج أو الخدمة على العملاء مع شرح ميزاته وفوائده.
- 3- التفاوض على السعر: يتم التفاوض مع العملاء، على سعر مناسب للمنتج أو الخدمة.
- 4- إتمام عملية البيع: يتم إتمام عملية البيع بتسليم المنتج أو الخدمة للعملاء⁽²⁾ وتحقيق الدخل.

تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المبيعات:

يمكن استخدام القيادة الإلكترونية لتحسين عملية المبيعات من خلال:

- أنظمة العمليات: يمكن تنمية العديد من العمليات المتعلقة بالمبيعات مثل إدارة العملاء المحتملين وإدارة علاقات العملاء.

- تحليل البيانات: يمكن تحليل البيانات المتعلقة بالمبيعات لفهم احتياجات العملاء بشكل أفضل وتحسين استراتيجيات البيع.

- التواصل مع العملاء: يمكن استخدام القيادة الإلكترونية للتواصل مع العملاء بشكل فعال وبناء علاقات قوية معهم.⁽³⁾

¹- محمد فؤاد عبد الوهاب، إدارة المبيعات: مبادئ ونماذج وتطبيقات، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، مصر، 2016، ص12-15.

²- فيليب كوتلر وغاري أرمسترونغ، أساسيات التسويق، الطبعة الرابعة عشر، دار بيرسون للتعليم العالي، لبنان، 2018، ص560-565.

³- مايكل ماكماهون، القيادة الإلكترونية: إعادة تعريف نموذج الأعمال، الطبعة الأولى، دار جون وايلي وأولاده، الولايات المتحدة الأمريكية، 2013، ص150-155.

المطلب الرابع: خدمة العملاء

خطوات عملية خدمة العملاء:

تتكون عملية خدمة العملاء من عدة خطوات وهي:

1- فهم إحتياجات العملاء: تبدأ عملية خدمة العملاء بهم إحتياجات العملاء بدقة، يمكن القيام بذلك من خلال:

- إجراء استبيانات ولقاءات مع العملاء.

- تحليل بيانات سلوك العملاء.

- مراجعة ملاحظات العملاء.

2- تصميم رحلة العميل: بناءً على إحتياجات العملاء، يتم تصميم رحلة العميل، والتي تشمل جميع مراحل تفاعل العميل مع المؤسسة، بدءاً من التوعية بالعلامة التجارية إلى الشراء وخدمة ما بعد البيع.

3- توفير قنوات التواصل: من المهم توفير قنوات تواصل متنوعة لتمكين العملاء من التواصل مع المؤسسة بسهولة مثل:

- قنوات تقليدية: مثل الهاتف والبريد الإلكتروني.

- قنوات رقمية: مثل مواقع الويب ومنصات التواصل الاجتماعي.

4- تقديم خدمة ممتازة: يجب على المؤسسات تقديم خدمة ممتازة للعملاء من خلال:

- السرعة: الإستجابة لطلبات العملاء في أسرع وقت ممكن.

- الدقة: تقديم معلومات دقيقة وواضحة للعملاء.

- الود: التعامل مع العملاء باحترام وود.

- الكفاءة: حل مشاكل العملاء بكفاءة وفعالية.⁽¹⁾

5- تقييم رضا العملاء: من المهم تقييم رضا العملاء بشكل دوري، يمكن القيام بذلك من خلال:

- جمع ملاحظات من العملاء حول الخدمات المقدمة.

- تحليل بيانات سلوك العملاء.

¹ محمد عبد الرحمان علي، إدارة خدمة العملاء: نهج إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2020، ص50 - 60.

- قياس معدل الاحتفاظ بالعملاء.⁽¹⁾
 - أدوات القيادة الإلكترونية في خدمة العملاء:
 - تلعب أدوات القيادة الإلكترونية دورًا هامًا في تحسين عملية خدمة العملاء، يمكن استخدام هذه الأدوات لـ:
 - تنمية المهام الإدارية: مثل جدولة المواعيد وإدارة طلبات الدعم.
 - تحسين التواصل بين العملاء والمؤسسة: من خلال توفير منصات التواصل والتشارك.
 - توفير الوصول إلى المعلومات: من خلال إنشاء قاعدة بيانات معرفية.
 - تحليل البيانات وتقديم تقارير: عن إحتياجات العملاء وفعالية الخدمات المقدمة.⁽²⁾
- ### المبحث الثالث: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر

المطلب الأول: إدارة المخاطر المالية

- ##### 1- وظائف إدارة المخاطر المالية:
- تحديد المخاطر: تحديد جميع المخاطر المالية التي قد تواجهها المؤسسة.
 - تقييم المخاطر: قياس احتمال حدوث كل خطر وتأثيره على المؤسسة.
 - معالجة المخاطر: إتخاذ خطوات للحد من مخاطر كل خطر أو التخفيف من آثاره.
 - مراقبة المخاطر: رصد المخاطر بشكل مستمر وتقييم فعاليتها.⁽³⁾
- ##### 2- دور إدارة المخاطر المالية في القيادة الإلكترونية:
- تلعب إدارة المخاطر المالية دورًا هامًا في القيادة الإلكترونية، حيث تساعد على:
- تحسين عملية صنع القرار: من خلال توفير معلومات دقيقة حول المخاطر المالية، مما يساعد المدراء على إتخاذ قرارات أكثر ذكاءً.
 - تعزيز الشفافية: من خلال الكشف عن جميع المخاطر المالية للمؤسسة، مما يساعد على بناء الثقة مع المستثمرين والداعمين.

1- محمد عبد الرحمان علي، إدارة خدمة العملاء: نهج إستراتيجي، ص 50-60.

2- أحمد محمد حسن، الثورة الرقمية: كيف تؤثر التكنولوجيا على خدمة العملاء، الطبعة الأولى، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 2022، ص 70-80.

3- أحمد محمد علي، إدارة المخاطر المالية: مفاهيم وتطبيقات الطبقة الثانية، دار المعرفة الجامعية، الأردن، 2022، ص 25.

- تحسين إدارة رأس المال: من خلال تخصيص رأس المال بشكل أكثر فعالية، مما يساعد على زيادة عائد الإستثمار.

- تعزيز الإستدامة: من خلال تقليل مخاطر الإنهيار، مما يساعد على ضمان إستمرار المؤسسة على المدى الطويل.⁽¹⁾

تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر المالية:

هناك العديد من تطبيقات القيادة الإلكترونية التي يمكن إستخدامها لإدارة المخاطر المالية منها:

- نظم إدارة المخاطر: تساعد هذه الأنظمة على تحديد وتقييم ومعالجة المخاطر المالية.
- نماذج تحليل المخاطر: تساعد هذه النماذج على قياس احتمال حدوث كل خطر وتأثيره على المؤسسة.

- أدوات تحليل البيانات: تساعد هذه الأدوات على تحليل البيانات المالية لتحديد المخاطر المحتملة.

- لوحات معلومات المخاطر: توفير هذه اللوحات معلومات دقيقة حول المخاطر المالية للمؤسسة.⁽²⁾

المطلب الثاني: إدارة المخاطر التشغيلية

إدارة المخاطر التشغيلية:

تعريفها: هي العملية التي تهدف إلى تحديد وتقييم التحكم في المخاطر التي قد تؤثر على فعالية وكفاءة العمليات داخل أي مؤسسة تشمل هذه المخاطر:

- الأخطاء البشرية: مثل الأخطاء في إدخال البيانات أو المعالجة واتخاذ القرارات.

- الأعمال الفنية: مثل تعطل أنظمة تكنولوجيا المعلومات أو المعدات.

- الكوارث الطبيعية: مثل الزلازل أو الفيضانات أو الأعاصير.

- الهجمات الإلكترونية: مثل اختراق البيانات أو البرامج الضارة.⁽³⁾

¹- هبة عبد الفتاح، القيادة الإلكترونية: إدارة المخاطر وتحسين الأداء، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، لبنان، 2021، ص40.

²- خالد محمد، إدارة المخاطر المالية في عصر التكنولوجيا: التطبيقات والأدوات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 2020، ص55.

³- محمد عبد الرحمان السعيد، إدارة المخاطر التشغيلية في المؤسسات المالية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2018، ص15-20.

وظائفها:

1- تحديد المخاطر:

تحديد جميع المخاطر التشغيلية التي تواجه المؤسسة، بما في ذلك مصادرها واحتمالية حدوثها وتأثيرها على العمليات.

2- تقييم المخاطر:

تقييم احتمالية حدوث كل خطر وتأثيره على المؤسسة، وتحديد مستوى المخاطر التي يمكن للمنظمة تحملها.

3- التحكم في المخاطر:

وضع خطط وإجراءات للحد من المخاطر التشغيلية مثل:

- الوقاية: مثل برامج التدريب للموظفين وخطط الصيانة الوقائية.

- التخفيف: مثل التأمين ضد الكوارث الطبيعية.

- الإستجابة: مثل خطط الاستيراد في حالات الكوارث.

4- مراقبة المخاطر:

مراقبة المخاطر التشغيلية بشكل مستمر وتحديث خطط التحكم في المخاطر حسب الحاجة.⁽¹⁾

أهمية إدارة المخاطر التشغيلية:

تحسين كفاءة العمليات:

تضمن إدارة المخاطر التشغيلية أن تعمل العمليات بسلاسة وكفاءة.

تقليل الخسائر المالية:

تساعد على تجنب الخسائر المالية التي قد تنجم عن المخاطر التشغيلية.

- تحسين سمعة المؤسسة:

تظهر للعملاء والمستثمرين أنّ المؤسسة تدير مخاطرها بشكل فعال.

¹ هاني عبد اللطيف، إدارة المخاطر: المفاهيم والممارسات، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، لبنان، 2020، ص120-130.

- الامتثال للقوانين واللوائح:

تضمن أن المؤسسة تلتزم بالقوانين واللوائح المتعلقة بإدارة المخاطر.⁽¹⁾

تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر التشغيلية:

- نظم إدارة المخاطر التشغيلية (ORMS):

توفر هذه الأنظمة أدوات لتحديد وتقييم والتحكم في المخاطر التشغيلية.

- التحليلات التنبؤية:

يمكن استخدام البيانات لتحليل الأنماط وتحديد المخاطر المحتملة قبل حدوثها.

الأنظمة:

يمكن تنمية العديد من مهام إدارة المخاطر التشغيلية، مثل جمع البيانات وتحليلها وتقديم التقارير.

التواصل: يمكن استخدام أدوات التواصل الإلكترونية لتحسين التواصل بين مختلف أصحاب المصلحة في

إدارة المخاطر التشغيلية.⁽²⁾

المطلب الثالث: إدارة المخاطر الإستراتيجية

إدارة المخاطر الإستراتيجية:

تعريفها:

هي عملية منهجية لتحديد وتقييم ومراقبة المخاطر التي قد تؤثر على تحقيق أهداف المؤسسة على المدى

الطويل، تهدف إلى تحسين فرص النجاح وخفض احتمالية الفشل.⁽³⁾

وظائفها:

- تحديد المخاطر:

- المخاطر الخارجية: مثل التغيرات في السوق والتشريعات، والتكنولوجيا.

- المخاطر الداخلية: مثل كفاءة العمليات، والقدرة على الابتكار، والموارد المالية.

- تقييم المخاطر: قياس احتمالية حدوث كل خطر وتأثيره على المؤسسة.

¹ - أحمد حسن، إدارة المخاطر في المؤسسات: التحديات والحلول، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2022، ص 80 - 90.

² - ريم محمد، التحول الرقمي في إدارة المخاطر، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، مصر، 2023، ص 150 - 160.

³ - محمد عبد الله السعيد، إدارة المخاطر نهج إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، مصر، 2017، ص 15.

- إدارة المخاطر:

- التخفيف من المخاطر.
- تجنب المخاطر.
- تقليل احتمالية حدوثها.
- تقليل تأثيرها.

الاستفادة من المخاطر: تحويل بعض المخاطر إلى فرص.⁽¹⁾

مساهمة القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر الإستراتيجية:

- تحسين جمع البيانات وتحليلها.
- رصد التغيرات في السوق والمنافسة.
- تحديد المخاطر الناشئة.

دعم اتخاذ القرار:

- تقديم معلومات دقيقة وواقعية عن المخاطر.
- محاكاة سيناريوهات مختلفة.

تعزيز التواصل والتعاون:

- مشاركة المعلومات حول المخاطر بين جميع أصحاب المصلحة.
- تنسيق جهود إدارة المخاطر.

أنظمة العمليات:

- توفير الوقت والجهد.
- تحسين دقة وكفاءة إدارة المخاطر.⁽²⁾

أمثلة على تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر:

نظام إدارة المخاطر:

- تسجيل وتتبع المخاطر.

¹- أحمد محمد علي، 'دالة المخاطر الإستراتيجية: نهج شامل لتحقيق النجاح، الطبعة الثانية، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2020، ص45.

²- هبة محمد السيد، القيادة الإلكترونية، نظرة مستقبلية للإدارة، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2022، ص120.

- تقييم المخاطر وتحليلها.

- وضع خطط لإدارة المخاطر.

لوحات المعلومات:

- عرض معلومات حول المخاطر بشكل مرئي.

- رصد مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالمخاطر.

منصات التواصل:

- مشاركة المعلومات حول المخاطر بين جميع أصحاب المصلحة.

- مناقشة خطط إدارة المخاطر.¹⁾

¹- خالد محمد حسن، أنظمة إدارة المخاطر: دليل علمي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2023، ص180.

الجانب الميداني للدراسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أحد الكليات والمعاهد بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ويعود تاريخ نشأة الكلية إلى النواة الأولى وهي معهد الخدمة الاجتماعية الذي افتتح سنة 1996، وفي عام 2001 تحول من معهد إلى قسم علم الاجتماع ضمن أقسام كلية الآداب والعلوم الاجتماعية بعد ترقية المركز الجامعي بالمسيلة إلى جامعة.

وبعد صدور المرسوم رقم 12-361 بتاريخ 08 أكتوبر 2012 تم بموجبه إلغاء كلية الآداب والعلوم الاجتماعية لتتبقى عنها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتتكون كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من:

- قسم علم النفس.
- قسم التاريخ.
- قسم علم الاجتماع.
- قسم الفلسفة.
- قسم العلوم الإسلامية.
- قسم علوم الإعلام والاتصال.

ومنذ ذلك الوقت شقت الكلية طريقا حافلا بالنشاطات العلمية والبيداغوجية والثقافية، وهذا بفضل التكاتف والتواصل والتعاون المستمر بين هيئة التدريس والطاقم الإداري لخدمة العلم والمعرفة، ونظرا لأهمية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومكانتها في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها باعتبارها جزءا لا يتجزأ من العلوم الأخرى التي تحتاجها المؤسسات التعليمية والثقافية والاقتصادية سواء كانت قطاعا عاما أو خاصا، فإن كلية العلوم الإنسانية تستقطب من موسم جامعي إلى آخر أعدادا هائلة من الطلبة في مختلف الشعب والتخصصات التابعة لميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 279-03 المؤرخ في 23-2003 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها والمعدل والمقدم.

وطبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24-2004 المحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة فإن الكلية هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وهي تنهض على الخصوص بالمهام الآتية:

- تكوين في التخرج و ما بعد التخرج.

- نشاطات البحث العلمي.
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى، وتجديد المعارف.
- الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

مجتمع الدراسة:

هو مجال الدراسة الذي يحتوي على مجموعة من العناصر، والتي تقوم بدراستها والحصول على بعض النتائج حولها⁽¹⁾.

بناء على مشكلة دراستنا فإن مجتمع دراستنا تكون من أساتذة بقسم علم الاجتماع.

تعريف الهيئة: هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ثم تعميم النتائج على كل مجتمع الدراسة الأصلي.⁽²⁾

لقد اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل في هذه الدراسة لأساتذة قسم علم الاجتماع.

¹ - حسين مطلق العلوان، جمع البيانات وطرق المعاينة، مكتبة العكيبات، الرياض، 2010، ص 28.

² - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص 209.

الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني من أهم الجوانب في البحث، فيتطرق فيه الباحث إلى تدوين البيانات ودراستها وتحليلها مما يساعده على الوصول إلى التحقق من صحة فرضياته، والوصول إلى النتائج، وهذا مما سنعالجه في هذا الجانب الميداني.

1- مصادر وأساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت منهجية البحث في العلوم الاجتماعية على الأساليب المتعارف عليها في البحث العلمي والتحليل الإحصائي والتي نورد منها:

1-1- المصادر الثانوية: حيث تمت معالجة الإطار للدراسة بالاعتماد على البيانات الثانوية المتمثلة في الكتب والمراجع العربية ذات العلاقة والمقالات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا، والبحث والمطالعة في مختلف مواقع الأنترنت.

1-2- المصادر الأولية: وهو ما تم الحصول عليه من خلال المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية مع ما هو ملاحظ بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما تم إعداد إشارة مخصصة لذلك وجمع المعلومات الأساسية للتأكد من فرضيات البحث.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

اخترنا الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة البيانات والمعلومات التي تجمعت لدينا بواسطة الاستمارة بحيث تمت المعالجة بواسطة الطريقة التقليدية للحساب.

الإحصاء الوصفي: الذي يتضمن التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، بهدف إعطاء تحليل تفسيري عن مدى إجابة المبحوثين والعوامل الأكثر تقديرا لهم.

3- الأدوات المنهجية المستخدمة لجمع البيانات:

تعرف الأدوات المنهجية بأنها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، والواقع أن اعتماد الباحث على منهج علمي معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات.

إنّ اختيار أدوات البحث لا يكون عفويا وإنما يأتي بمراعاة النقاط التالية:

- ميدان البحث أو مجال تخصص الباحث.

- نوعية مجتمع الدراسة.

- موضوع البحث و طبيعته.

أدوات البحث التالية: لدراسة سلوك فرد او مجموعة أفراد وملاحظة النتائج.

من خلال ذلك اعتمدنا على أداة البحث التالية:

الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة مرتبطة حول موضوع معين، ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو تسلم لهم باليد، تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها.

4- مجالات الدراسة:

تقوم الدراسة البحثية على ثلاثة مجالات وأبعاد تمثل كيفية تناول الدراسة من عدة جهات، منها المكانية والزمنية والبشرية، ذلك أنه لا يمكن أن تجد دراسة خاصة في المجال السوسولوجي لا تتكون من المجالات السابق ذكرها، فالعنصر البشري هو الركيزة الأساسية والمادة الخام في الدراسات السوسولوجية، وكذلك التواجد المكاني للظاهرة المراد دراستها، فهي ما دامت تتصل بالسوسولوجية فلا بد من تواجد مكان اجتماعي، كما أن للظاهرة زمان وفترة تتواجد بها بحكم أن الظواهر الاجتماعية تتغير بتغير الفرد الاجتماعي والمكان الاجتماعي، والزمن، ومن أجل ذلك موضح المجالات التي تركز عليها دراستنا المتعلقة بالقيادة الإلكترونية وتحسين الأداء للمؤسسة وهي كالتالي:

المجال البشري: ولهذا يمكننا توضيح العنصر البشري المقصود بالتناول في هذه الدراسة، وهم أساتذة قسم علم الاجتماع والبالغ عددهم 41 أستاذ.

المجال الزمني: يمثل الفترة الزمنية لحدوث مسلك الدراسة بحكم أن الظاهرة الاجتماعية متغيرة وغير ثابتة، فهي تتمتع بالديناميكية ما يفرض علينا ضبط العنصر الزمني لتناول الظاهرة، وتم هذا البحث في مدة ستة أشهر بداية من 01 جانفي 2024.

المجال المكاني: تمثل المجال المكاني للدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

نشأة وتعريف كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

نشأت جامعة محمد بوضياف الذي يتحدد موقعها في مدينة المسيلية على الطريق الوطني 65 الرابط بين المسيلة والعاصمة. انطلق التعليم الجامعي فيها سنة 1985 وذلك بعد إنشاء المعهد الوطني للهندسة الميكانيكية في عام 1989. تم إنشاء المعهد الوطني للهندسة المدنية ومعهد تسيير التقنيات الحفرية. وفي عام 1992 أصبحت مركزا جامعيًا. أما في سنة 2001 وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01/274

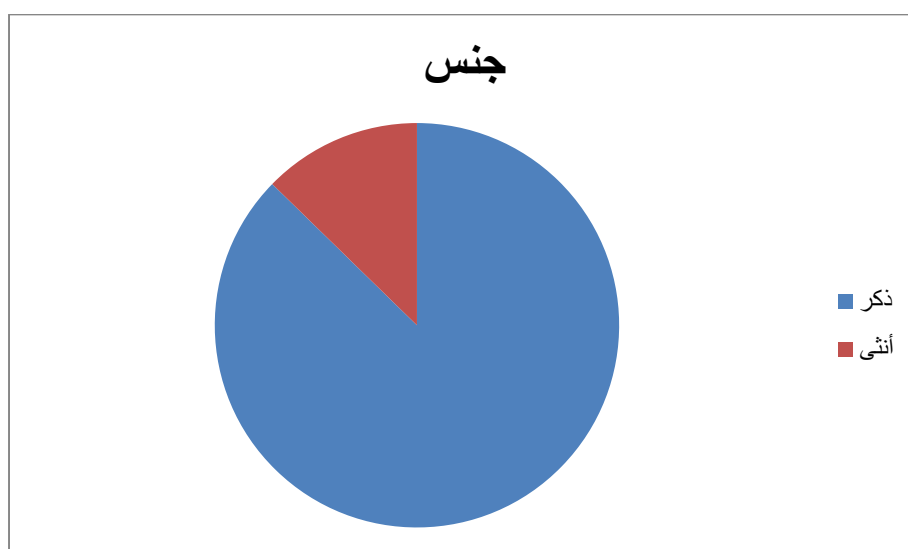
المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 01 / 264 بتاريخ 29/08 /
2004 أصبحت جامعة من 4 كليات و 23 قسما.

5- خصائص عينة الدراسة:

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

| النسبة % | التكرار | الجنس |
|----------|---------|---------|
| 53% | 22 | ذكر |
| 46% | 19 | أنثى |
| 100% | 41 | المجموع |

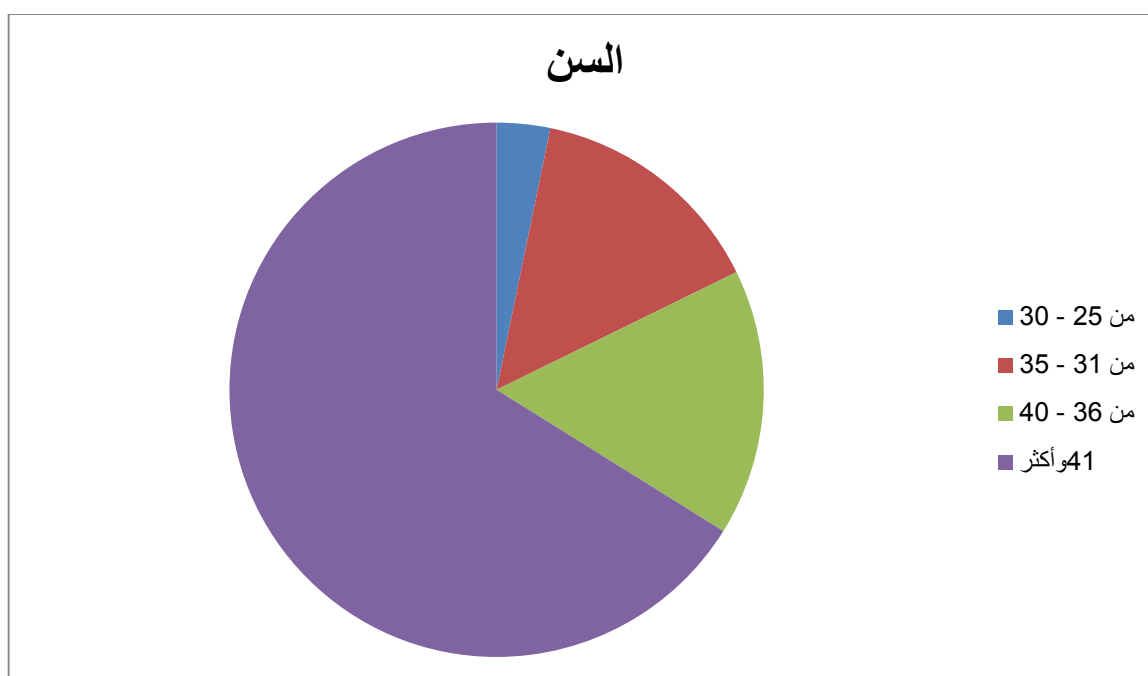


من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 41 فرداً، نلاحظ أنه احتل في الترتيب الأول عدد الأفراد ذوي الجنس (ذكر) والبالغ عددهم (22) ذكر، وبنسبة مئوية بلغت (53%). أما في الترتيب الثاني عدد الأفراد من ذوي الجنس (أنثى) والبالغ عددهم (19) أنثى، وبنسبة مئوية قدرت بـ(46%)، وعليه فإنّ أغلب أفراد عينة الدراسة من جنس الذكور.

توزيع أفراد العينة حسب السن: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.

| النسبة % | التكرار | السن |
|----------|---------|----------|
| 4 | 2 | من 30-25 |
| 21 | 9 | من 35-31 |
| 24 | 10 | من 40-56 |
| 48 | 20 | 41 وأكثر |
| 100 | 41 | المجموع |

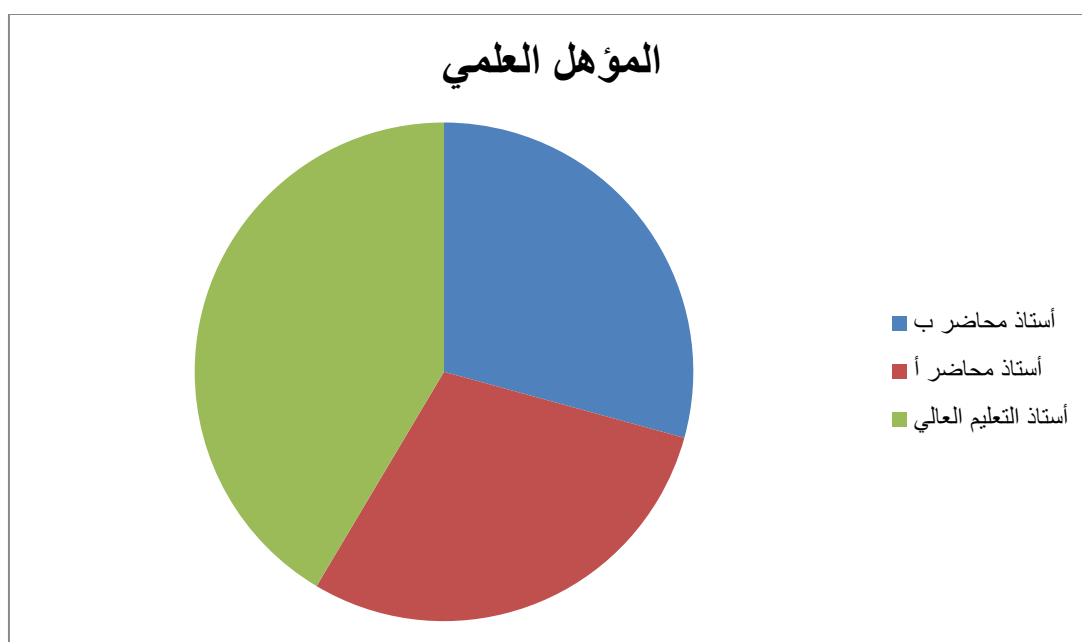


من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 41 فرداً، نلاحظ أنه مثل في الترتيب الأول عدد الأفراد ذوي السن (من 41 وأكثر)، والبالغ عددهم (20) فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (48%). أما في الترتيب الثاني حجم أفراد العينة من ذوي السن (من 36 إلى 40) والبالغ عددهم (10)، وبنسبة مئوية بلغت (24%). أما الترتيب الثالث حجم الأفراد من ذوي السن (من 31 إلى 35)، والبالغ عددهم (9)، وبنسبة مئوية بلغت (21%). أما في الترتيب الرابع والأخير نجد الأفراد من ذوي السن (من 29 إلى 30)، وعددهم (2)، وبنسبة مئوية بلغت (4%) كما ذكرنا سابقاً.

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 3: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

| النسبة % | التكرار | المؤهل العلمي |
|----------|---------|----------------------|
| 29 | 12 | أستاذ محاضر ب |
| 29 | 12 | أستاذ محاضر أ |
| 41 | 17 | أستاذ التعليم العالي |
| 100 | 41 | المجموع |

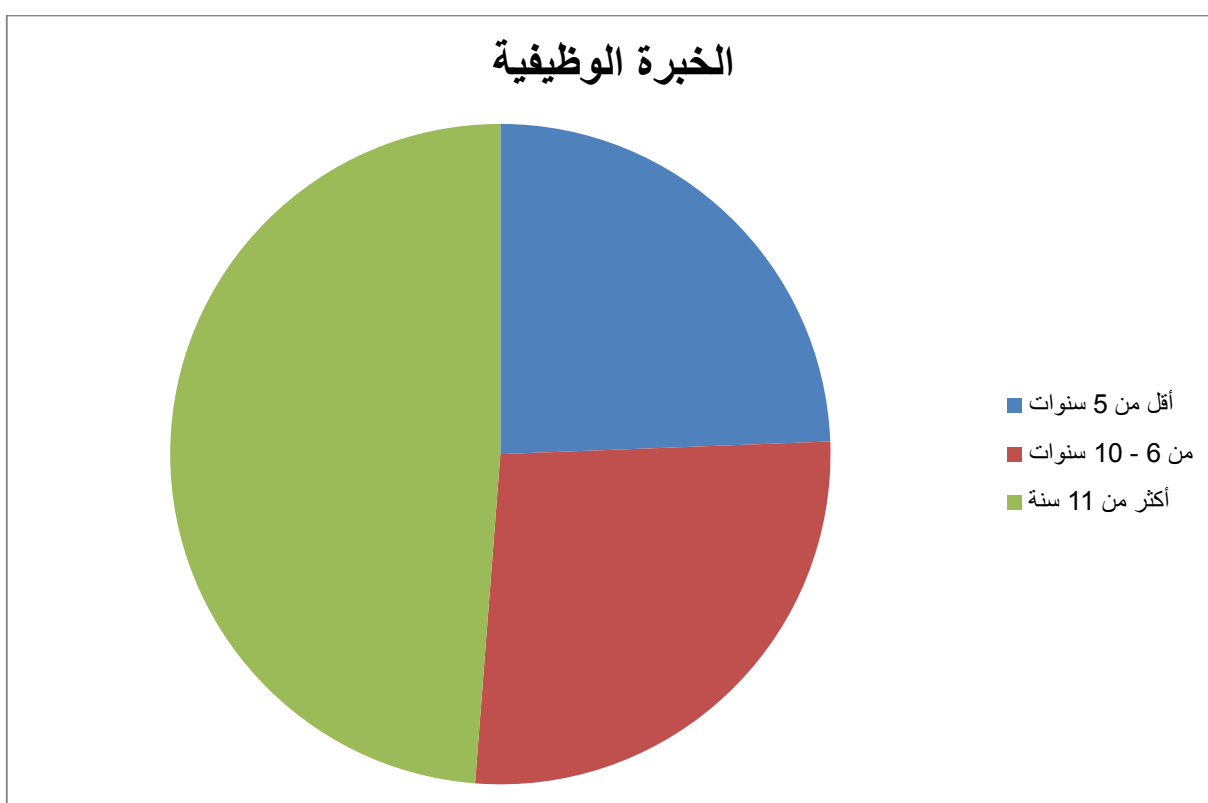


من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة، والبالغ حجمهم إجمالاً (41) فرداً، نلاحظ أنه احتل في الترتيب الأول عدد الأفراد من ذوي المؤهل العلمي أستاذ والبالغ عددهم 17 فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (41%). أما في الترتيب الثاني نلاحظ أنّ الأفراد من ذوي المؤهل العلمي أستاذ محاضر أ والبالغ عددهم (12) فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (29%)، وكذلك في الترتيب الثالث نجد أنّ الأفراد من ذوي المؤهل العلمي أستاذ محاضر ب، والبالغ عددهم (12) فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (29%). وهذا يدل على أن معظم الأساتذة من ذوي الرتب العالية، وهذا يؤثر إيجابياً على التحصيل العلمي للطالب.

توزيع أفراد العينة حسب الخبرة الوظيفية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 4: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة الوظيفية.

| النسبة % | التكرار | الخبرة الوظيفية |
|----------|---------|-----------------|
| 24 | 10 | أقل من 5 سنوات |
| 26 | 11 | من 6 - 10 سنوات |
| 48 | 20 | أكثر من 11 سنة |
| 100 | 41 | المجموع |

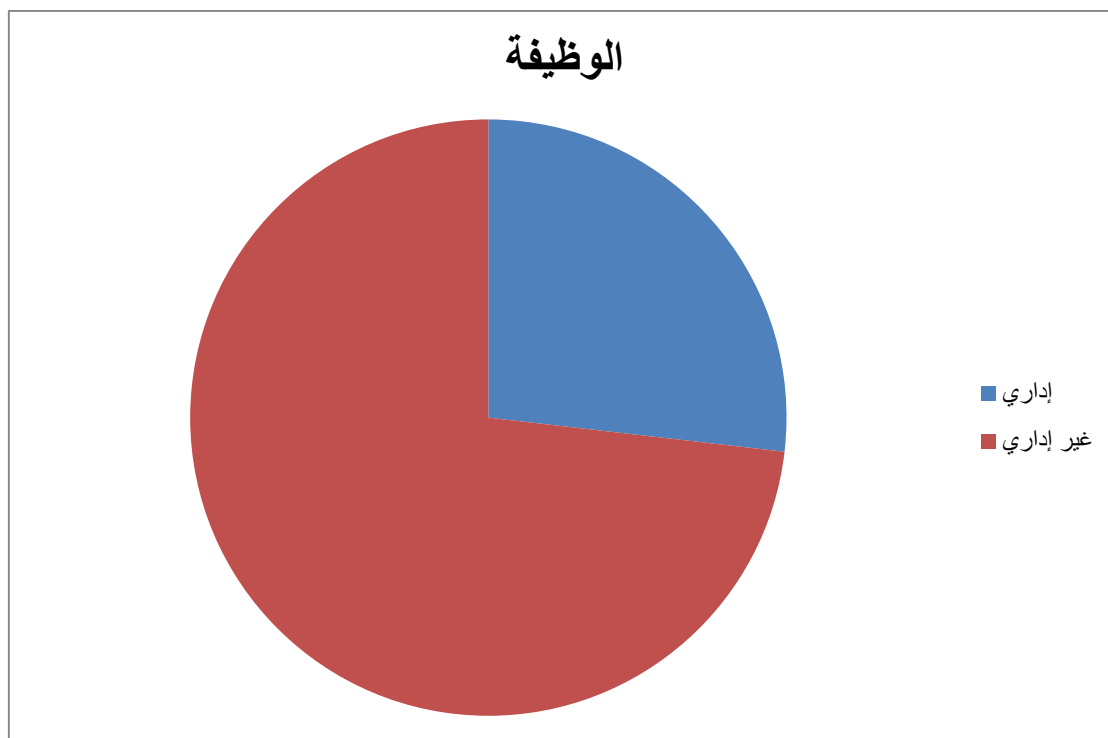


من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة، والبالغ حجمهم إجمالاً (41) فرداً، نلاحظ أنه احتل في الترتيب الأول عدد الأفراد من ذوي الخبرة الوظيفية أكثر من 11 سنة، وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة في هذا القسم من ذوي الخبرة المهنية، ولديهم مشوار طويل من العمل، وقد بلغت النسبة المئوية لهذه الفئة (48%). أما في المرتبة الثانية نجد الأفراد ذوي الخبرة الوظيفية من (6-10 سنوات)، حيث يبلغ عددهم 11 فرداً، وبلغت نسبتهم المئوية (26%). وفي آخر الترتيب نلاحظ ذوي الخبرة المهنية الأقل من 5 سنوات، بعدد بلغ 10 أفراد، وبنسبة مئوية قدرت بـ(24%)، وهذا يدل على عدم توفر مناصب للشغل كثيرة في هذا القسم، وهذا نظراً لقلّة الموظفين الجدد.

توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 5: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

| النسبة % | التكرار | الوظيفة |
|----------|---------|-----------|
| 26 | 11 | إداري |
| 73 | 30 | غير إداري |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 41 فرداً، نلاحظ أنه احتل في الترتيب الأول عدد الأفراد من نوع الوظيفة غير إداري بعدد (30) فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (73%). أما في الترتيب الثاني نجد أن عدد الأفراد من نوع الوظيفة إداري (11) فرداً، وبنسبة مئوية بلغت (26%). ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن القسم لا يحتاج إلى الكثير من الإداريين، كما أنه يحتاج إلى الكثير من غير الإداريين.

تحليل نتائج المحور الأول: للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية المؤسسة:

توزيع أفراد العينة حسب مساهمة وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية في تحسين التواصل بين الأستاذ وإدارة الجامعة.

الجدول رقم 6: يمثل مساهمة وسائل الاتصال الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية في تحسين التواصل بين الأستاذ وإدارة الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية قد ساهمت في تحسين التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 83 | 34 | نعم |
| 17 | 7 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية قد ساهمت في تحسين التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟

تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (34) بنسبة مئوية قدرت بـ(83%)، أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا البديل (لا) والبالغ عددهم (7) وبنسبة مئوية بلغت (17%) مما يدل أنّ أغلب إجابات أفراد العينة نعم إنّ وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية قد ساهمت في تحسين التواصل بين الأستاذ وإدارة الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية ومساهمتها في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 7: يمثل استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية ومساهمتها في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

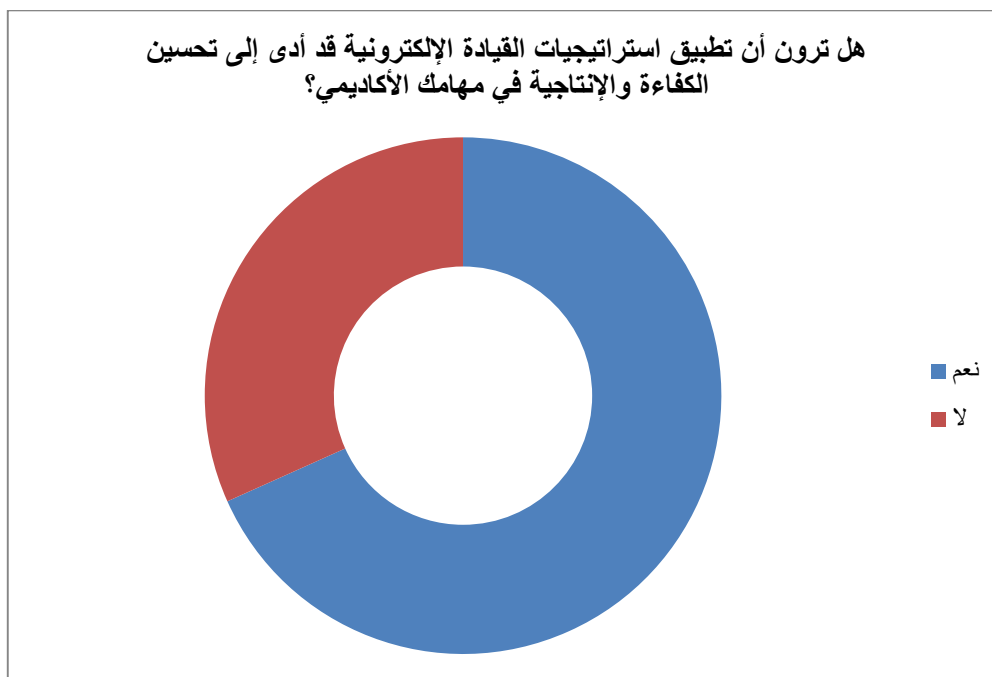
| النسبة % | التكرار | هل تعتقد أنّ استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية قد ساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ |
|----------|---------|--|
| 76 | 31 | نعم |
| 24 | 10 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول نلاحظ أنّ إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تعتقد أنّ استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية قد ساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (31) فرداً، ونسبة مئوية قدرت بـ(76%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا البديل (لا)، والبالغ عددهم (10)، ونسبة مئوية قدرت بـ(24%)، مما يعني أنّ أغلب إجابات أفراد العينة: نعم، إن استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية قد ساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وهذا يرجع إلى تقنيات القيادة الإلكترونية المتطورة.

توزيع أفراد العينة حسب: أداء تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية في تحسين الكفاءة والإنتاجية في المهام الأكاديمي للأستاذ. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي: الجدول رقم 8: يمثل أداء تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية في تحسين الكفاءة والإنتاجية في المهام الأكاديمي للأستاذ.

| النسبة % | التكرار | هل ترون أن أداء تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية قد أدى إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية في مهامك الأكاديمي؟ |
|----------|---------|---|
| 68 | 28 | نعم |
| 32 | 13 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

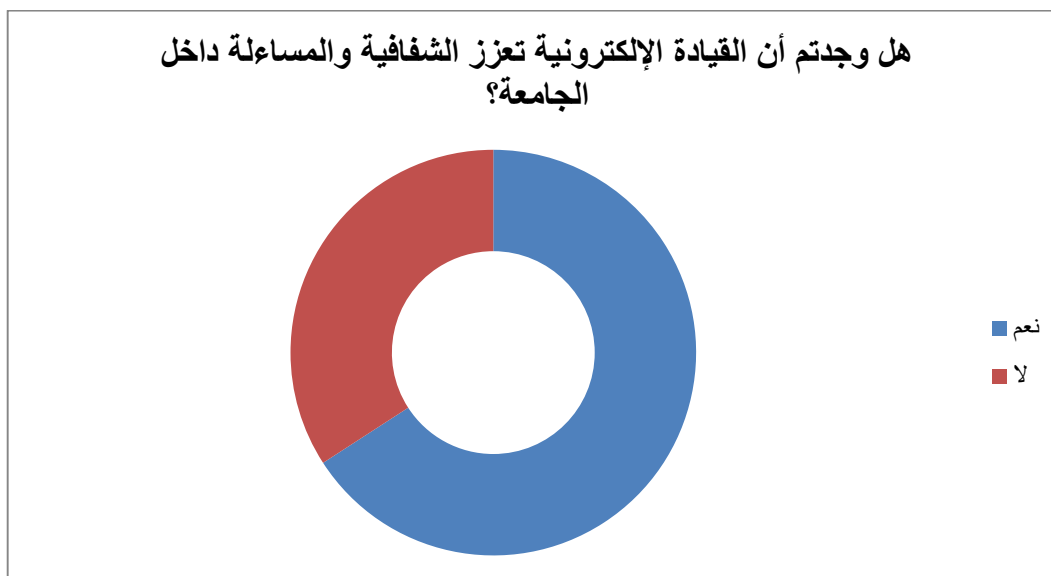


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق بـ: هل ترون أن أداء تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية قد أدى إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية في مهامك الأكاديمي؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (28) فرداً، وبنسبة مئوية قدرت بـ(68%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجابتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (13) فرداً، وبنسبة مئوية قدرت بـ(32%)، مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة: نعم، إن تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية قد أدى إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية في مهامهم الأكاديمي.

توزيع أفراد العينة حسب: القيادة الإلكترونية وتعزيز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 9: يمثل القيادة الإلكترونية وتعزيز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل وجدتم أن القيادة الإلكترونية تعزز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 66 | 27 | نعم |
| 34 | 14 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق ب: هل وجدتم أن القيادة الإلكترونية تعزز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة؟ تمثلت إجابتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (27) وبنسبة مئوية قدرت بـ(66%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجابتهم على البديل (لا) والبالغ عددهم (14) وبنسبة مئوية قدرت بـ(34%) مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة (نعم) أن القيادة الإلكترونية تعزز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية عند اعتمادها في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: يمثل مساهمة التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية عند اعتمادها في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل.

| النسبة % | التكرار | هل تعتبرون أن الاعتماد على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل؟ |
|----------|---------|---|
| 78 | 31 | نعم |
| 22 | 9 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

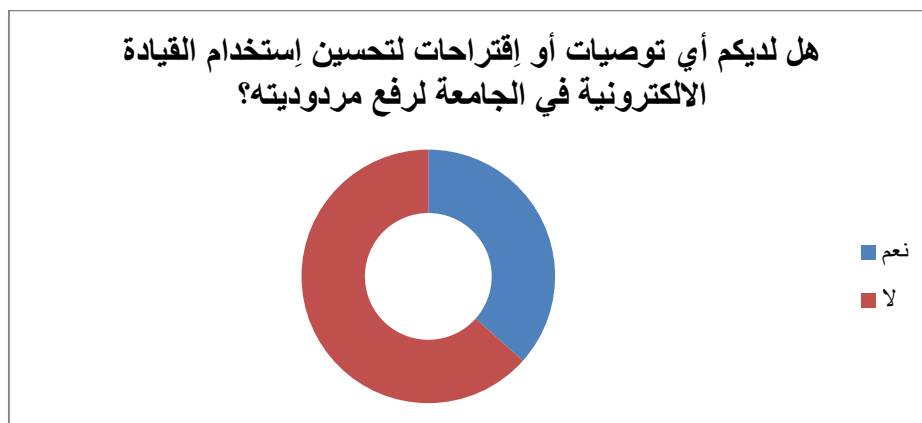


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق ب: هل تعتبرون أن الاعتماد على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (32)، وبنسبة مئوية قدرت بـ (78%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا) والبالغ عددهم تسعة، وبنسبة مئوية قدرت بـ (22%)، مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة نعم إن الاعتماد على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل.

توزيع أفراد العينة حسب: توصيات واقتراحات لتحسين استخدام القيادة الإلكترونية في المؤسسة لرفع مردوديتها وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 11: يمثل توصيات واقتراحات لتحسين استخدام القيادة الإلكترونية في الجامعة لرفع مردوديتها.

| النسبة % | التكرار | هل لديكم أي توصيات أو إقتراحات لتحسين استخدام القيادة الإلكترونية في الجامعة لرفع مردوديتها؟ |
|----------|---------|--|
| 37 | 15 | نعم |
| 63 | 26 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل لديكم أي توصيات أو إقتراحات لتحسين استخدام القيادة الإلكترونية في الجامعة لرفع مردوديتها؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (لا)، والبالغ عددهم (26)، وبنسبة مئوية (63%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (15)، وبنسبة مئوية قدرت بـ (37%)، ومن بين هؤلاء الأفراد الـ (15) الذين أجابوا على البديل (نعم) أجاب (9) أفراد منهم على الجانب الثاني من السؤال وهو (ما نوعهما) وكانت إجاباتهم كالتالي:

- 1- تطوير المنصات.
- 2- التوعية.
- 3- تعميمها على كل المستخدمين للجامعة.
- 4- توسيع نطاق منصة الرقمنة.
- 5- المحافظة على حسن تسيير القيادة الإلكترونية.
- 6- إعادة هيكلة المنصات الإلكترونية والاطلاع على إعادة البرمجة.
- 7- تعزيز الأمانة والخصوصية.
- 8- نشرها على أوسع نطاق.

9-تحسين أداء القيادة الإلكترونية.

أما من بين هؤلاء الأفراد (6) أفراد إكتفوا بالإجابة على البديل (نعم) دون أن يجيب على الشطر الثاني من السؤال (ما نوعها)، مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة لا توجد أي توصيات أو إقتراحات لتحسين إستخدام القيادة الإلكترونية في الجامعة لرفع مردوديتها.

المحور الثاني: تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة ودورها في تحسين تجربة الأستاذ العامة في العمل. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم 12: يمثل تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة ودورها في تحسين تجربة الأستاذ العامة في العمل.

| النسبة % | التكرار | هل تشعرون بأن هناك تحسين في تجربتكم العامة في العمل بعد تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 59 | 24 | نعم |
| 41 | 17 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

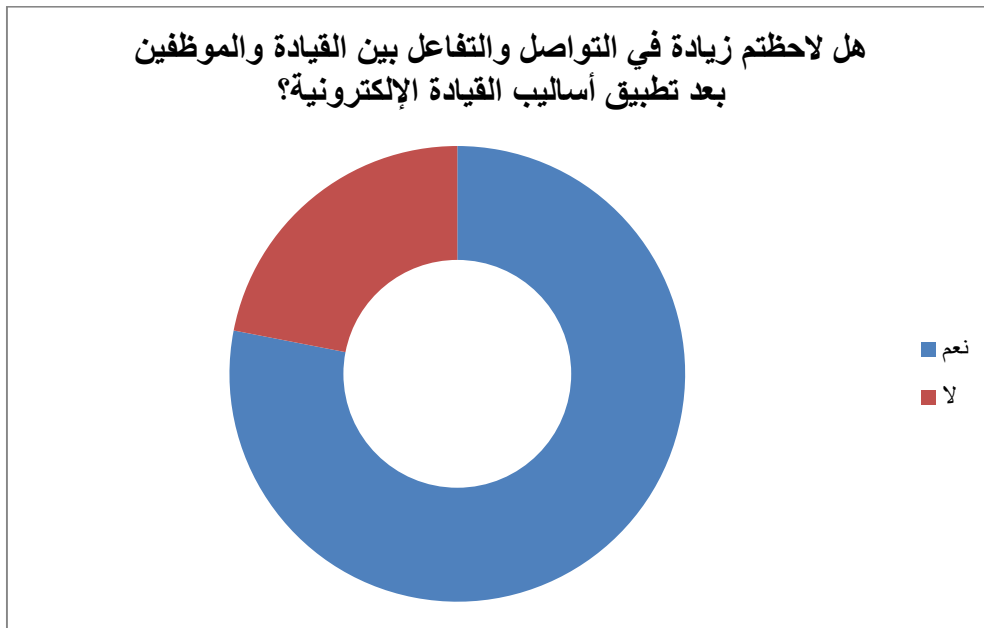


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق بـ: هل تشعر بأن هناك تحسين في تجربتكم العامة في العمل بعد تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (24)، ونسبة مئوية قدرت بـ(59%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (17) فرداً، ونسبة مئوية قدرت بـ(41%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن هناك تحسين في تجربتهم العامة في العمل بعد تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية ودورهم في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 13: يمثل تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية ودورهم في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين.

| النسبة % | التكرار | هل لاحظتم زيادة في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين بعد تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|---|
| 78 | 32 | نعم |
| 22 | 9 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

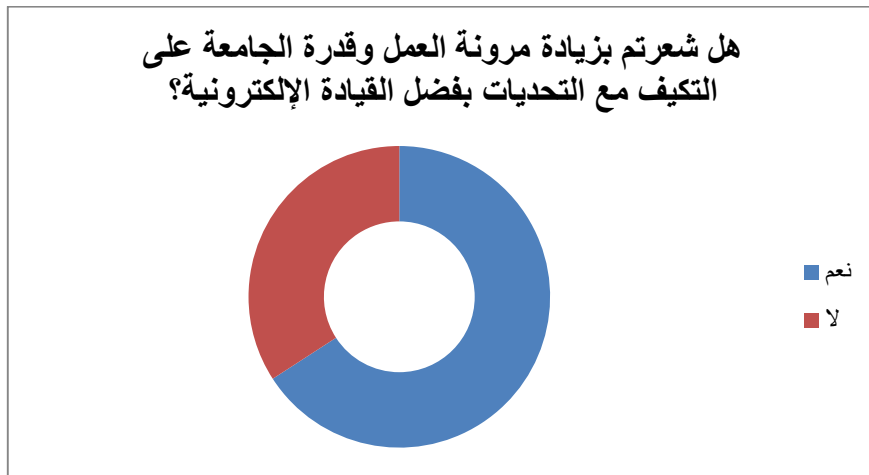


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة، والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل لاحظتم زيادة في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين بعد تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم) والبالغ عددهم (32)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(78%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (9)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(22%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم توجد زيادة في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين بعد تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية.

توزيع أفراد العينة حسب: دور القيادة الإلكترونية في زيادة مرونة العمل وزيادة قدرة الجامعة على التكيف مع التحديات، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 14: يمثل دور القيادة الإلكترونية في زيادة مرونة العمل وزيادة قدرة الجامعة على التكيف مع التحديات.

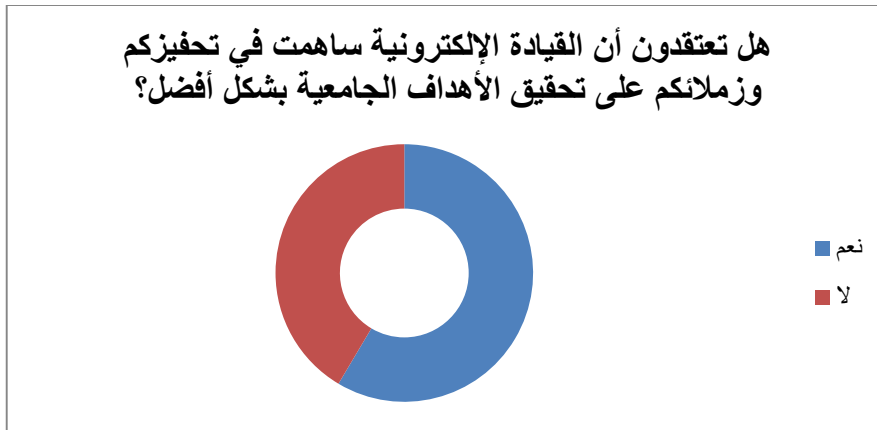
| النسبة % | التكرار | هل شعرتم بزيادة مرونة العمل وقدرة الجامعة على التكيف مع التحديات بفضل القيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|--|
| 66 | 27 | نعم |
| 34 | 14 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل شعرتم بزيادة مرونة العمل وقدرة الجامعة على التكيف مع التحديات بفضل القيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (27)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(66%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم

(14)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(34%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم توجد زيادة مرونة العمل وقدرة الجامعة على التكيف مع التحديات بفضل القيادة الإلكترونية. توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية في تحفيز الأستاذ وزملائه على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي: **الجدول رقم 15:** يمثل مساهمة القيادة الإلكترونية في تحفيز الأستاذ وزملائه على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل.

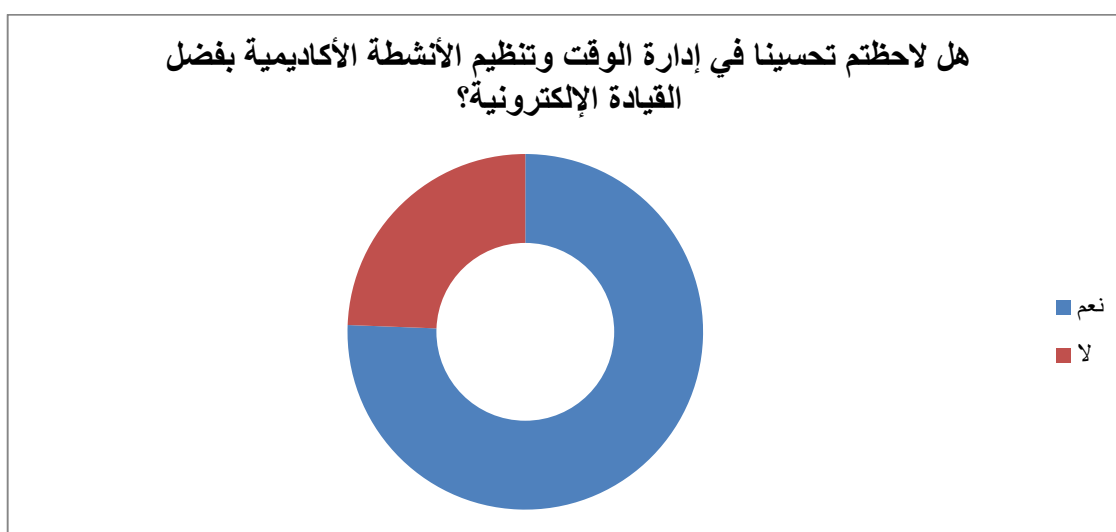
| النسبة % | التكرار | هل تعتقدون أن القيادة الإلكترونية ساهمت في تحفيزكم وزملائكم على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل؟ |
|----------|---------|---|
| 59 | 24 | نعم |
| 41 | 17 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تعتقدون أن القيادة الإلكترونية ساهمت في تحفيزكم وزملائكم على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (24)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(59%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (17)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(41%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية ساهمت في تحفيزهم وزملائهم على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل. توزيع أفراد العينة حسب: دور القيادة الإلكترونية في تحسين إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 16: يمثل دور القيادة الإلكترونية في تحسين إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية.

| النسبة % | التكرار | هل لاحظتم تحسينا في إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية بفضل القيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|---|
| 76 | 31 | نعم |
| 24 | 10 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل لاحظتم تحسينا في إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية بفضل القيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (31)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(76%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (10)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(24%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم يوجد تحسينا في إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية بفضل القيادة الإلكترونية.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة أساليب القيادة الإلكترونية في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 17: يمثل مساهمة أساليب القيادة الإلكترونية في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل وجدتم أن أساليب القيادة الإلكترونية ساهمت في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 66 | 27 | نعم |
| 34 | 14 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل وجدتم أن أساليب القيادة الإلكترونية ساهمت في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (27)، ونسبة مئوية قدرت بـ(66%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (14)، ونسبة مئوية قدرت بـ(34%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن أساليب القيادة الإلكترونية ساهمت في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 18: يمثل مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعرون بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 61 | 25 | نعم |
| 39 | 16 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعرون بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (25)، ونسبة مئوية قدرت بـ(61%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (16)، ونسبة مئوية بلغت (39%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: التحسن في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 19: يمثل التحسن في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية.

| النسبة % | التكرار | هل لاحظتم تحسناً في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|--|
| 59 | 24 | نعم |
| 41 | 17 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

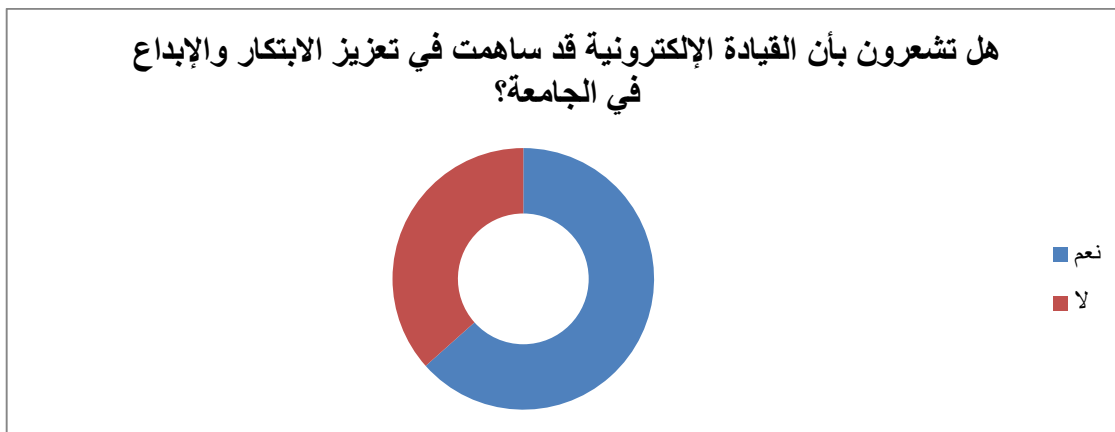


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل لاحظتم تحسناً في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (24)، وبنسبة مئوية قدرتها (59%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (17)، وبنسبة مئوية بلغت (41%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم يوجد تحسناً في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 20: يمثل مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعرون بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 63 | 26 | نعم |
| 37 | 15 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

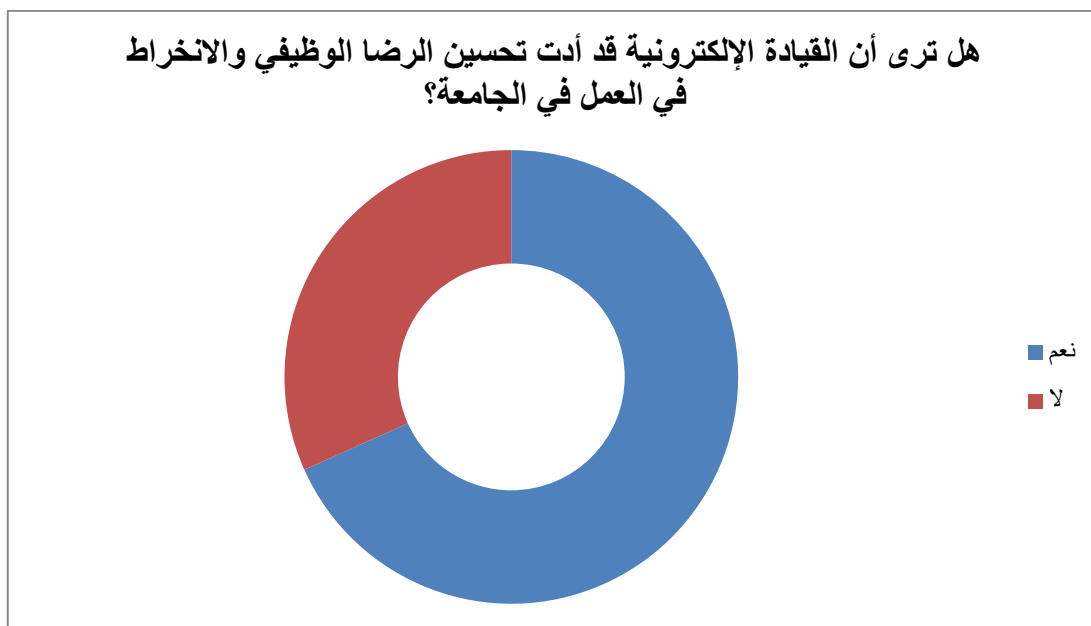


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعرون بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (26)، ونسبة مئوية قدرت بـ(63%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (15)، ونسبة مئوية بلغت (37%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: دور القيادة الإلكترونية في تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 21: يمثل دور القيادة الإلكترونية في تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل ترى أن القيادة الإلكترونية قد أدت تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 68 | 28 | نعم |
| 32 | 13 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



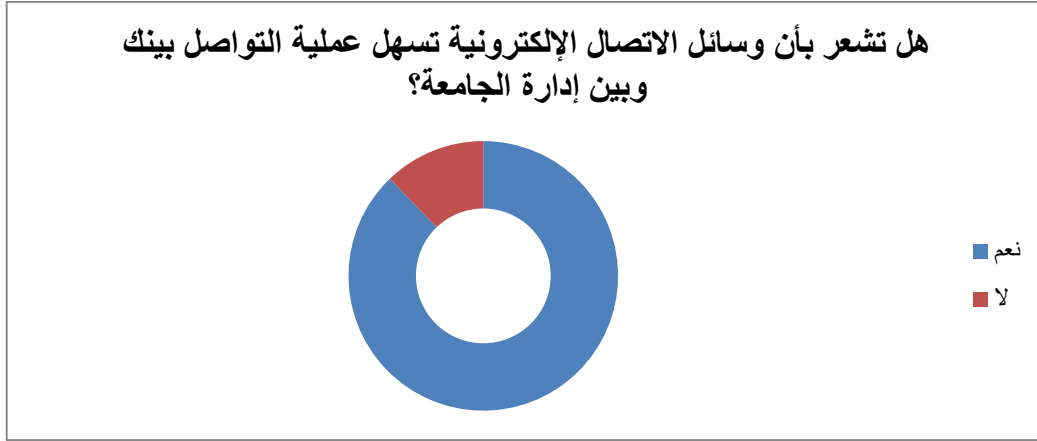
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل ترى أن القيادة الإلكترونية قد أدت تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (28)، وبنسبة مئوية قدرت بـ(68%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (13)، وبنسبة مئوية بلغت (32%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية قد أدت تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة؟

المحور الثالث: تعزيز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: وسائل الاتصال الإلكترونية وتسهيلها لعملية التواصل بين الأستاذ والجامعة. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 22: وسائل الاتصال الإلكترونية وتسهيلها لعملية التواصل بين الأستاذ والجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهل عملية التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟ |
|----------|---------|---|
| 88 | 36 | نعم |
| 12 | 5 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهل عملية التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (36)، ونسبة مئوية قدرت بـ(88%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (5)، ونسبة مئوية بلغت (12%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهل عملية التواصل بينهم وبين إدارة الجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: دور استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة وعلاقتها بتعزيز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة. وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 23: دور استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة وعلاقتها بتعزيز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة.

| النسبة % | التكرار | هل تعتقد أن استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة يعزز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة؟ |
|----------|---------|---|
| 83 | 34 | نعم |
| 17 | 7 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تعتقد أن استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة يعزز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (34)، ونسبة مئوية بلغت (83%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (7)، ونسبة مئوية بلغت (17%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة يعزز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 24: مساهمة القيادة الإلكترونية في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية.

| النسبة % | التكرار | هل ترون أن القيادة الإلكترونية تسهم في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية؟ |
|----------|---------|---|
| 59 | 24 | نعم |
| 41 | 17 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

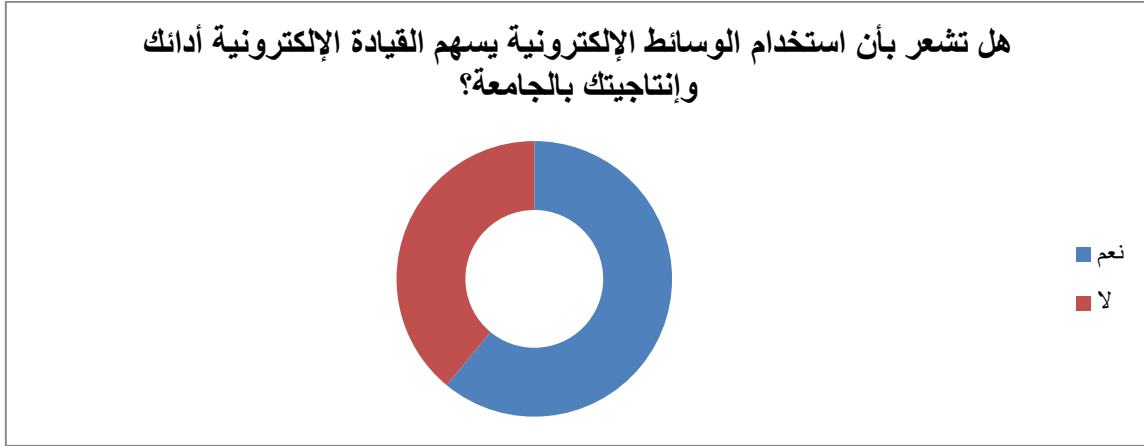


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل ترون أن القيادة الإلكترونية تسهم في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (24)، وبنسبة مئوية بلغت (59%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (17)، وبنسبة مئوية بلغت (41%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية تسهم في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية (من خلال استخدام الوسائط الإلكترونية) في أداء وإنتاجية الأستاذ بالجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 25: مساهمة القيادة الإلكترونية (من خلال استخدام الوسائط الإلكترونية) في أداء وإنتاجية الأستاذ بالجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعر بأن استخدام الوسائط الإلكترونية يسهم القيادة الإلكترونية أدائك وإنتاجيتك بالجامعة؟ |
|----------|---------|--|
| 61 | 25 | نعم |
| 39 | 16 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعر بأن استخدام الوسائط الإلكترونية يسهم القيادة الإلكترونية أداك وإنتاجيتك بالجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (25)، وبنسبة مئوية بلغت (61%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (16)، وبنسبة مئوية بلغت (39%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن استخدام الوسائط الإلكترونية يسهم القيادة الإلكترونية أداك وإنتاجيتك كأستاذة بالجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة القيادة الإلكترونية في المساعدة على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 26: دور القيادة الإلكترونية في المساعدة على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة.

| النسبة % | التكرار | هل تعتقد أن القيادة الإلكترونية تساعد على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة؟ |
|----------|---------|---|
| 66 | 27 | نعم |
| 34 | 14 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تعتقد أن القيادة الإلكترونية تساعد على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (27)، وبنسبة مئوية بلغت (66%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (14)، وبنسبة مئوية بلغت (34%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن القيادة الإلكترونية تساعد على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة.

توزيع أفراد العينة حسب: دور القيادة الإلكترونية في تحسين التواصل والتفاعل بين الأستاذ وبين زملائه في العمل، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 27: دور القيادة الإلكترونية في تحسين التواصل والتفاعل بين الأستاذ وبين زملائه في العمل.

| النسبة % | التكرار | هل لاحظت تحسناً في التواصل والتفاعل بينك وبين زملائك في العمل منذ بدأت الجامعة في اعتماد القيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|---|
| 63 | 26 | نعم |
| 37 | 15 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

هل لاحظت تحسنا في التواصل والتفاعل بينك وبين زملائك في العمل منذ بدأت الجامعة في اعتماد القيادة الإلكترونية؟



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل لاحظت تحسناً في التواصل والتفاعل بينك وبين زملائك في العمل منذ بدأت الجامعة في اعتماد القيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (26)، ونسبة مئوية بلغت (63%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (15)، ونسبة مئوية بلغت (37%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم هناك تحسناً في التواصل والتفاعل بين الأستاذ وبين زملائه في العمل منذ بدأت الجامعة في اعتماد القيادة الإلكترونية.

توزيع أفراد العينة حسب: اعتماد القيادة الإلكترونية ودورها في المساعدة على تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 28: اعتماد القيادة الإلكترونية ودورها في المساعدة على تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل ترى أن الاعتماد على القيادة الإلكترونية يساعد في تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة؟ |
|----------|---------|--|
| 49 | 20 | نعم |
| 51 | 21 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

هل ترى أن الاعتماد على القيادة الإلكترونية يساعد في تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة؟



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل ترى أن الاعتماد على القيادة الإلكترونية يساعد في تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (لا)، والبالغ عددهم (21)، ونسبة مئوية بلغت (51%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (20)، ونسبة مئوية بلغت (49%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: لا يساعد الاعتماد على القيادة الإلكترونية يساعد في تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة وسائل الاتصال الإلكترونية في توفير الفرص وللتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 29: مساهمة وسائل الاتصال الإلكترونية في توفير الفرص وللتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

| النسبة % | التكرار | هل ترون أن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؟ |
|----------|---------|---|
| 73 | 30 | نعم |
| 27 | 11 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |

هل ترون أن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؟



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل ترون أن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (30)، ونسبة مئوية بلغت (73%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (11)، ونسبة مئوية بلغت (27%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم تسهم وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

توزيع أفراد العينة حسب: تحسين مستوى رضا الأستاذ على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 30: تحسين مستوى رضا الأستاذ على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية.

| النسبة % | التكرار | هل تلاحظ تحسناً في مستوى رضاك على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية؟ |
|----------|---------|---|
| 59 | 24 | نعم |
| 41 | 17 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تلاحظ تحسناً في مستوى رضاك على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (24)، وبنسبة مئوية بلغت (59%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (17)، وبنسبة مئوية بلغت (41%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم يوجد تحسناً في مستوى رضا الأساتذة على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية.

توزيع أفراد العينة حسب: مساهمة وسائل الاتصال الإلكترونية في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 31: مساهمة وسائل الاتصال الإلكترونية في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

| النسبة % | التكرار | هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ |
|----------|---------|--|
| 61 | 25 | نعم |
| 39 | 16 | لا |
| 100 | 41 | المجموع |



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (41) فرداً على السؤال المتعلق: هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ تمثلت إجاباتهم في الترتيب الأول على البديل (نعم)، والبالغ عددهم (25)، ونسبة مئوية بلغت (61%). أما في الترتيب الثاني الأفراد الذين كانت إجاباتهم على البديل (لا)، والبالغ عددهم (16)، ونسبة مئوية بلغت (39%)، مما يعني أن أغلب إجابات العينة: نعم إن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

6- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

الفرضية الأولى: تم صياغة الفرضية الأولى على النحو التالي: للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب بهذه الفرضية بالاعتماد على الطريقة التقليدية في الحساب، حيث قدرت أغلب الحسابات أفراد العينة بـ 67 بالمائة؛ مما يعني أن أغلب إجابات أفراد العينة بنعم، ويتجسد ذلك من خلال تحسين التواصل والتفاعل.

الفرضية الثانية: تم صياغة الفرضية كالتالي: تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب لهذه الفرضية بالاعتماد على الطريقة التقليدية في الحساب حيث قدرت نسب الإجابات بنعم 65 بالمائة؛ ما يعني أن القيادة الإلكترونية أثرت بشكل إيجابي على أداء الجامعة من خلال الزيادة في الكفاءة الإدارية وتحليل الأخطاء البشرية وتحسين التواصل والتنسيق ودعم التعليم عن بعد.

الفرضية الثالثة: تم صياغة الفرضية على النحو التالي: تعزز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب لهذه الفرضية بالاعتماد على الطريقة التقليدية في الحساب، حيث قدرت نسبة الإجابات بنعم بـ 66 بالمائة؛ مما يعني أن القيادة الإلكترونية تعزز في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة وذلك من خلال تسهيل التواصل الفوري وتعزيز التعاون بين الفرق وإدارة المشاريع وإدارة الوقت بفعالية.



الخاتمة

الخاتمة

في ختام هذه المذكرة حول القيادة الإلكترونية للمؤسسة، نجد أن القيادة الإلكترونية أصبحت لا غنى عنها في عصرنا الرقمي المسارع التطور، حيث تعتبر محورا أساسيا لنجاح المؤسسات واستمراريتها في التنافسية. وقد أظهرت الدراسات العديدة أن الاستثمار في القيادة الإلكترونية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين أداء المؤسسات وزيادة كفاءتها وإنتاجيتها.

من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، وتطبيق النماذج النظرية على الواقع العملي، توصلنا إلى عدة استنتاجات مهمة. فقد أظهرت الأبحاث أن القيادة الإلكترونية تعزز التواصل وتقرب بين القيادة والموظفين، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وتحفيزية. كما أن القيادة الإلكترونية تمكن المؤسسات من اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأدق، وتعزز مرونتها في التكيف مع التغيرات السريعة في السوق والبيئة الخارجية.

ومن أجل تحقيق النجاح في تنفيذ استراتيجيات القيادة الإلكترونية، ينبغي على القادة أن يكونوا على دراية بأحدث تقنيات والأدوات الرقمية، وأن يكونوا قادرين على تطوير مهارات التواصل الافتراضي وبناء العلاقات الإلكترونية القوية مع فريق العمل.

وفي النهاية، يعتبر تبني القيادة الإلكترونية في المؤسسات خطوة حاسمة نحو تحسين الأداء وتحقيق النجاح في عصر التحول الرقمي، وهو ما يتطلب التزاما قويا من القادة والموظفين، وتبني استراتيجيات مستدامة لتطوير القدرات وتعزيز الابتكار والتكنولوجيا في جميع جوانب العملية التنظيمية.

استمارة الاستبيان:

الجنس: ذكر أنثى

السن: من 25 - 30 سنة من 31 - 35 سنة من 36 - 40 س نا 41 وأكثر

المؤهل المهني: أستاذ محاضر ب ستاذ محاضر أ أستاذ التعليم العالي

الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات من 06 - 10 سنوات أكثر من 11 سنة

الوظيفة: إداري غير إداري

| لا | نعم | المحور الثاني: للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة |
|----|-----|--|
| | | 1- هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني والمنصات الرقمية قد ساهمت في تحسين التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟ |
| | | 2- هل تعتقد أنّ استخدام تقنيات القيادة الإلكترونية قد ساهم في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ |
| | | 3- هل ترون أن أداء تطبيق استراتيجيات القيادة الإلكترونية قد أدى إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية في مهامك الأكاديمي؟ |
| | | 4- هل وجدتم أن القيادة الإلكترونية تعزز الشفافية والمساءلة داخل الجامعة؟ |
| | | 5- هل تعتبرون أن الاعتماد على التكنولوجيا ووسائل الاتصال الإلكترونية يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل؟ |
| | | 6- هل لديكم أي توصيات أو إقتراحات لتحسين استخدام القيادة الإلكترونية في الجامعة لرفع مردوديتها؟ |
| | | 7- هل تشعرون بأن هناك تحسين في تجربتكم العامة في العمل بعد تبني أساليب القيادة الإلكترونية في الجامعة؟ |
| | | 8- هل لاحظتم زيادة في التواصل والتفاعل بين القيادة والموظفين بعد تطبيق أساليب القيادة الإلكترونية؟ |
| | | 9- هل شعرتم بزيادة مرونة العمل وقدرة الجامعة على التكيف مع التحديات بفضل القيادة الإلكترونية؟ |
| | | 10- هل تعتقدون أن القيادة الإلكترونية ساهمت في تحفيزكم وزملائكم على تحقيق الأهداف الجامعية بشكل أفضل؟ |
| | | 11- هل لاحظتم تحسينا في إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة الأكاديمية بفضل القيادة الإلكترونية؟ |
| | | 12- هل وجدتم أن أساليب القيادة الإلكترونية ساهمت في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الأعضاء في الجامعة؟ |

| | | |
|--|--|---|
| | | 13- هل تشعر بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الشفافية والشمولية في اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة؟ |
| | | 14- هل لاحظتم تحسناً في جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة للطلاب بفضل التطبيق الجيد للقيادة الإلكترونية؟ |
| | | 15- هل تشعر بأن القيادة الإلكترونية قد ساهمت في تعزيز الابتكار والإبداع في الجامعة؟ |
| | | 16- هل ترى أن القيادة الإلكترونية قد أدت تحسين الرضا الوظيفي والانخراط في العمل في الجامعة؟ |
| | | 17- هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهل عملية التواصل بينك وبين إدارة الجامعة؟ |
| | | 18- هل تعتقد أن استخدام التقنيات الإلكترونية في القيادة يعزز التفاعل والتواصل بين الأعضاء في المؤسسة؟ |
| | | 19- هل ترون أن القيادة الإلكترونية تسهم في تعزيز الثقة والشفافية بين الإدارة وأعضاء الهيئة التدريسية؟ |
| | | 20- هل تشعر بأن استخدام الوسائط الإلكترونية يسهم القيادة الإلكترونية أدائك وإنتاجيتك بالجامعة؟ |
| | | 21- هل تعتقد أن القيادة الإلكترونية تساعد على توجيه الجهود نحو أهداف واضحة ومحددة بالمؤسسة؟ |
| | | 22- هل لاحظت تحسناً في التواصل والتفاعل بينك وبين زملائك في العمل منذ بدأت الجامعة في اعتماد القيادة الإلكترونية؟ |
| | | 23- هل ترى أن الاعتماد على القيادة الإلكترونية يساعد في تحقيق التوترات والصراعات في البيئة العلمية بالجامعة؟ |
| | | 24- هل ترون أن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في توفير الفرص للتدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؟ |
| | | 25- هل تلاحظ تحسناً في مستوى رضاك على بيئة العمل بالجامعة منذ بدأ الاعتماد على القيادة الإلكترونية؟ |
| | | 26- هل تشعر بأن وسائل الاتصال الإلكترونية تسهم في تعزيز الروح الفريقية والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ |

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع العربية:

1. أثر القيادة الإلكترونية على التطوير المهني للأفراد، دار المعرفة الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2021.
2. أحمد بن علي السليمان، دور القيادة الإلكترونية في بناء الثقة والمسؤولية لدى أعضاء الفريق، دار المنهل، المملكة العربية السعودية، 2019.
3. أحمد حسن محمد، أهمية التعلم والتطوير في تحفيز الإبداع والابتكار، دار جامعة الدول العربية للنشر، لبنان، 2021.
4. أحمد حسن محمد، ثقافة التعاون والمسؤولية في ظل القيادة الإلكترونية، دار جامعة الدول العربية للنشر، لبنان، 2021.
5. أحمد حسن، إدارة المخاطر في المؤسسات: التحديات والحلول، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2022.
6. أحمد عبد الوهاب، التسويق عبر الأنترنت: دليل شامل لتنفيذ حملات تسويقية ناجحة، الطبعة الثانية، دار الشروق، مصر، 2022.
7. أحمد محمد حسن، الثورة الرقمية: كيف تؤثر التكنولوجيا على خدمة العملاء، الطبعة الأولى، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 2022.
8. أحمد محمد علي، إدارة المخاطر المالية: مفاهيم وتطبيقات الطبقة الثانية، دار المعرفة الجامعية، الأردن، 2022.
9. أحمد محمد، استخدام تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023.
10. أحمد محمد، استخدام تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023.
11. أحمد محمد، التكنولوجيا المالية، ثورة في إدارة العملات، الطبعة الثانية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 2021.
12. التعلم المستمر في ظل القيادة الإلكترونية، نموذج مقترح، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2020.

13. جون كارول، القيادة الإلكترونية، المفهوم والتطبيق، دار بيرسون، المملكة المتحدة، 2019.
14. جونسون، ديفيد، إدارة العملات: نهج شامل، الطبعة الثالثة، دارجون وايلي وأولاده، الولايات المتحدة الأمريكية، 2023.
15. جيليان لينتون، القيادة الإلكترونية، الابتكار والتجديد، دار ماكجرو هيل، الولايات المتحدة الأمريكية، 2021.
16. جيليان لينتون، القيادة الإلكترونية، دار ماكجرو هيل، الولايات المتحدة الأمريكية، 2018.
17. جينيفر ريد، تأثير القيادة الإلكترونية على الأداء التنظيمي، دار روتليج، المملكة المتحدة، 2020.
18. حسين مطلق العلوان، جمع البيانات وطرق المعاينة، مكتبة العكيبات، الرياض، 2010.
19. خالد محمد حسن، أنظمة إدارة المخاطر: دليل علمي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2023.
20. خالد محمد، إدارة المخاطر المالية في عصر التكنولوجيا: التطبيقات والأدوات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 2020.
21. خالد محمود، أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، مصر، 2021.
22. خالد محمود، أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، مصر، 2021.
23. دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية - برج بوعرييج.
24. رانيا محمد، التسويق على وسائل التواصل الاجتماعي، استراتيجية فعّالة للتواصل مع جمهورك المستهدف، الطبعة الأولى، دار المعرفة، مصر، 2023.
25. ريتشارد كولمان، كتاب "إدارة الأعمال"، طبعة 12، الولايات المتحدة الأمريكية، 2023.
26. ريم أحمد علي، أهمية بناء علاقات قوية مع أعضاء الفريق في القيادة الإلكترونية، دار الفكر العربي، مصر، 2020.
27. ريم أحمد علي، مستقبل إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، مصر، 2019.
28. ريم أحمد علي، مكافأة الإبداع والابتكار لتحفيز الموظفين، دار الفكر العربي، مصر، 2020.
29. ريم أحمد، مستقبل إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة، دار الشروق، مصر.

30. ريم محمد، التحول الرقمي في إدارة المخاطر، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، مصر، 2023.
31. سارة محمد أحمد، استخدام أدوات التواصل الإلكترونية لتحسين الأداء الجماعي في بيئة العمل الرقمية، دار الكتاب الجامعي، الأردن، 2022.
32. سارة محمد أحمد، مهارات التواصل الفعال في القيادة الإلكترونية، دار الكتاب الجامعي، الأردن، 2022.
33. سامي زنات، دور مدرء المدارس الابتدائية في رقمنة قطاع التربية "دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ببلدية المسيلة".
34. سميث جين، القيادة الإلكترونية في إدارة العملات: أفضل الممارسات، الطبعة الأولى، مطبعة جامعة أكسفورد، المملكة المتحدة، 2022.
35. صالح لبعير، أثر التوجه نحو الرقمنة وفعاليتها على الاتصال داخل المؤسسة - دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة -، وإشراف/ د.غزال عبد القادر.
36. عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، 2023.
37. عبد الحميد عبد العزيز، القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، 2023.
38. عبد الله إسماعيل أحمد، محمد إبراهيم الغامدي، أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، 2022، المجلد 26، العدد 1.
39. علي خالد، خدمة العملاء في إدارة العملات، دليل عملي، الطبعة الثانية، دار الكتاب العربي، الأردن، 2019.
40. عوشار فايزة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية - دراسة ميدانية بثنائية تسراتتسفات ولاية غليزان -، إشراف/ أ. أسعد زرهوني فايزة.
41. فهمي أشرف عمرو، دور الرقمنة في جودة مخرجات التعليم العالي - دراسة ميدانية - جامعة المسيلة، إشراف/ د. مخلوف بومدين.
42. فؤاد علي، تقليل التكاليف في إدارة العملات: إستراتيجيات وتقنيات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، لبنان، 2020.
43. فيليب كوتلر وغاري أرمسترونغ، أساسيات التسويق، الطبعة الرابعة عشر، دار بيرسون للتعليم العالي، لبنان، 2018.

44. القيادة الإلكترونية المفهوم والتطبيقات، للدكتور محمد نصر الدين عبد اللطيف، دار النهضة العربية، 2021.
45. القيادة الإلكترونية والتعلم، نموذج لتحفيز التعلم والتطوير، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2022.
46. القيادة الإلكترونية: دورها في تعزيز المشاركة المجتمعية المنشورة على موقع "المجلة العربية للعلوم الإدارية والمالية، 2022.
47. لعجاجات فايزة، دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي بالجامعة - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، إشراف/ د. بوساق هجيرة.
48. مايكل ماكماهون، القيادة الإلكترونية: إعادة تعريف نموذج الأعمال، الطبعة الأولى، دار جون وايلي وأولاده، الولايات المتحدة الأمريكية، 2013.
49. محمد إبراهيم إسماعيل، القيادة الإلكترونية: نظرية وممارسة، دار النهضة العربية، 2023.
50. محمد أحمد الشربيني، مبادئ الإدارة، دار الفكر العربي، مصر، 2019.
51. محمد بن إبراهيم العتيبي، القيادة الإلكترونية ومشاركة المعرفة: دراسة تحليلية، دار كنوز المعرفة، المملكة العربية السعودية، 2021.
52. محمد خليفة التميمي ومحمد عبد العزيز التميمي، القيادة الإلكترونية: المفاهيم والتطبيقات، دار الفكر، عمان-الأردن، 2023.
53. محمد عبد الرحمان السعيد، إدارة المخاطر التشغيلية في المؤسسات المالية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2018.
54. محمد عبد الرحمان علي، إدارة خدمة العملاء: نهج إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، مصر، 2020.
55. محمد عبد الرحمن أبو زيد، الكفاءة والفعالية في منظمات الأعمال، دار الفكر العربي، مصر، 2016.
56. محمد عبد العزيز خليفة، القيادة الإلكترونية: أسسها وتطبيقاتها، دار الفكر العربي، 2022.
57. محمد عبد الفتاح أبو العز، أساسيات الإدارة، دار المسيرة، الأردن، 2018.
58. محمد عبد الله عبد الرحمان، القيادة في عصر التحول الرقمي، دار المناهج، 2023.

59. محمد علي حسن، استخدام أدوات التواصل الإلكتروني لتحسين الأداء الجماعي في بيئة العمل الرقمية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023.
60. محمد علي حسن، خلق بيئة عمل إيجابية لتحفيز الإبداع والابتكار، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023.
61. محمد علي حسن، قياس وتقييم الإبداع والابتكار في ظل القيادة الإلكترونية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2023.
62. محمد علي، إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، مصر 2020.
63. محمد علي، إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا، دار النهضة العربية، مصر، 2020.
64. محمد فؤاد عبد الوهاب، إدارة المبيعات: مبادئ ونماذج وتطبيقات، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، مصر، 2016.
65. محمد فؤاد، التسويق الرقمي: استراتيجية فعالة للوصول إلى العملاء وتحقيق النجاح، الطبعة الأولى، دار النهضة مصر، 2023.
66. محمد كامل إسماعيل، مهارات الإدارة الفعالة، دار النهضة العربية، لبنان، 2020.
67. محمد نصر الدين عبد اللطيف، القيادة الإلكترونية: المفهوم والتطبيقات، دار النهضة العربية، 2021.
68. محمد وائل القيسي، الأداء الاستراتيجي الأمريكي بعد 2008: إدارة باراك أوباما، 2016.
69. مريم عيتاني، علم المكتبات ومراكز المعلومات، 2013.
70. منى بنت عبد الله آل الشيخ، القيادة الإلكترونية ودورها في تعزيز العمل الجماعي، دار عالم الكتب، المملكة العربية السعودية، 2020.
71. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
72. هاني عبد اللطيف، إدارة المخاطر: المفاهيم والممارسات، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، لبنان، 2020.
73. هبة بنت محمد القحطاني، القيادة الإلكترونية وتحفيز الإبداع والابتكار، دار جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2018.

74. هبة عبد الرحمان، دور التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دارالكتاب العربي، لبنان، 2022.

75. هبة عبد الرحمان، دور التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب العربي، لبنان، 2022. بوزيدي دنيا، دور الرقمنة الإدارية المحلية بالجزائر في بناء ثقافة تنظيمية جديدة، دراسة ميدانية بدائرة المسيلة، إشراف/ د. جمال بن خالد.

76. هبة عبد الفتاح، القيادة الإلكترونية: إدارة المخاطر وتحسين الأداء، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، لبنان، 2021.

77. هبة محمد السيد، القيادة الإلكترونية، نظرة مستقبلية للإدارة، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2022.

المصادر والمراجع الأجنبية:

1- A new operating model for the digital age Bersin by Deloitte, 2016, The future of HR, الولايات المتحدة الأمريكية.

2- HR From the outside in: six competencies for the future of HR Me Graw- Hill Education, 2013, الولايات المتحدة الأمريكية.

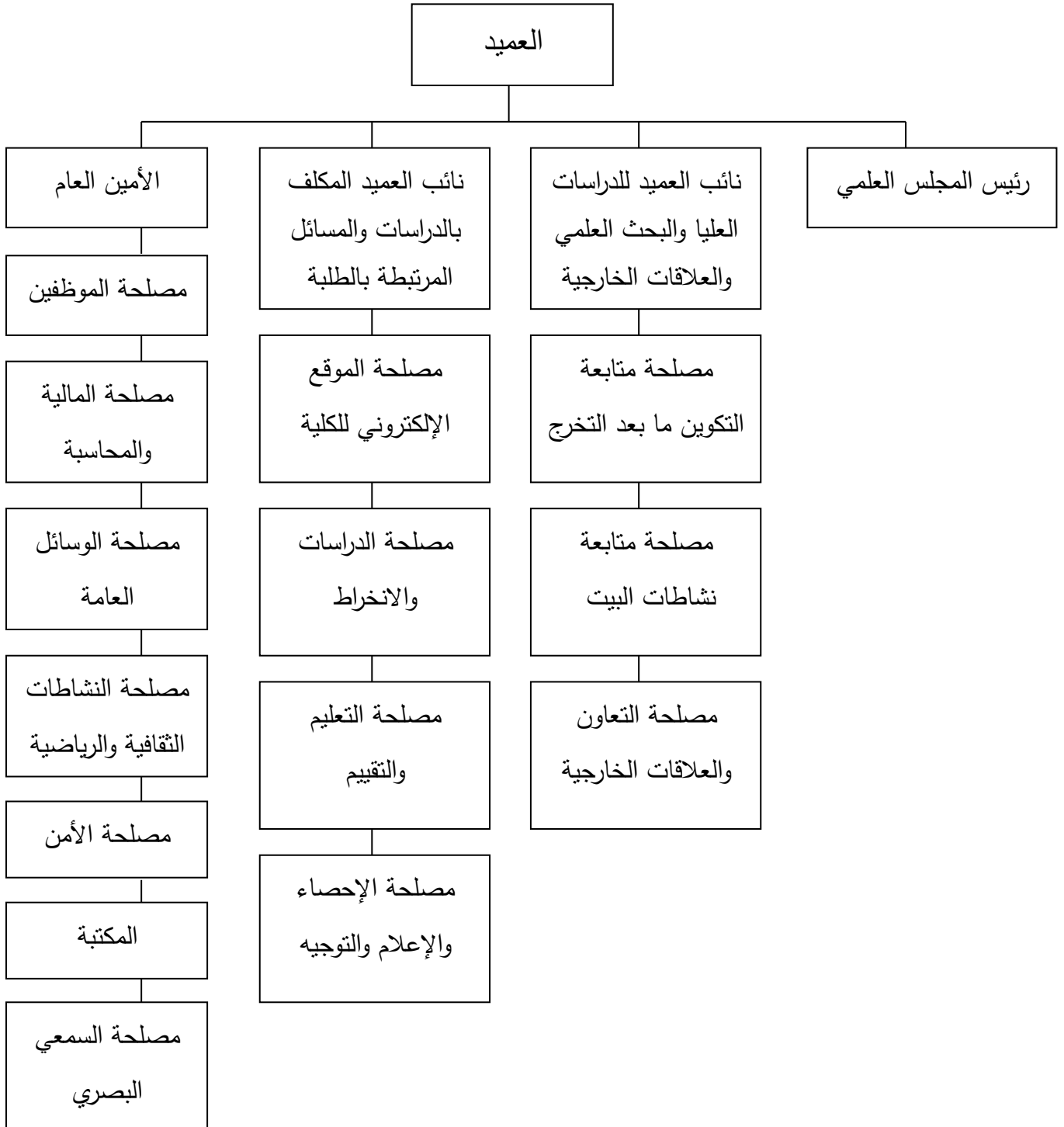
3- Strategic human resource management: A guide to best practice Kogan Page publishers, 2019, المملكة المتحدة.

4- The future of HR: A new operating model for the digital age Bersin by Deloitte, 2016, المملكة المتحدة.

المواقع:

www.google.com

الهيكل التنفيذي للكلية





الفهرس

الفهرس

| | |
|---------|--|
| أ..... | مقدمة..... |
| 06..... | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة..... |
| 07..... | 1-الإشكالية..... |
| 08..... | 2-أهمية الدراسة..... |
| 08..... | 3-أهداف الدراسة..... |
| 09..... | 4-فرضيات الدراسة..... |
| 09..... | 5-تحديد مفاهيم الدراسة..... |
| 12..... | 6-الدراسات السابقة..... |
| 21..... | الفصل الثاني: مفهوم القيادة الإلكترونية..... |
| 22..... | المبحث الأول: تعريف القيادة الإلكترونية..... |
| 22..... | المطلب الأول: التعريف بالقيادة الإلكترونية..... |
| 22..... | المطلب الثاني: خصائص القيادة الإلكترونية..... |
| 22..... | المطلب الثالث: أدوار القيادة الإلكترونية..... |
| 23..... | المطلب الرابع: مهارات القيادة الإلكترونية..... |
| 24..... | المبحث الثاني: أهمية القيادة الإلكترونية..... |
| 24..... | المطلب الأول: أهمية القيادة الإلكترونية للمؤسسة..... |
| 25..... | المطلب الثاني: أهمية القيادة الإلكترونية للعاملين..... |
| 28..... | المطلب الثالث: أهمية القيادة الإلكترونية للمجتمع..... |

- 29.....المبحث الثالث: متطلبات القيادة الإلكترونية.
- 29.....المطلب الأول: متطلبات القيادة الإلكترونية الشخصية.
- 30.....المطلب الثاني: متطلبات القيادة الإلكترونية التكنولوجية.
- 31.....المطلب الثالث: متطلبات القيادة الإلكترونية التنظيمية.
- 32.....الفصل الثالث: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء للمؤسسة.
- 33.....المبحث الأول: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء التنظيمي.
- 33.....المطلب الأول: زيادة الكفاءة والفعالية.
- 34.....المطلب الثاني: تحسين التنسيق والتكامل.
- 35.....المطلب الثالث: تعزيز الابتكار والتجديد.
- 36.....المبحث الثاني: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الفردي.
- 36.....المطلب الأول: زيادة المشاركة والتفاعل.
- 37.....المطلب الثاني: تحسين المهارات والقدرات.
- 39.....المبحث الثالث: أثر القيادة الإلكترونية على تحسين الأداء الجماعي.
- 39.....المطلب الأول: تعزيز التعاون والمشاركة.....،
- 41.....المطلب الثاني: تحسين التواصل والتنسيق.
- 43.....المطلب الثالث: تحفيز الابتكار والإبداع.
- 45.....الفصل الرابع: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- 46.....المطلب الأول: تخطيط القوى العاملة.
- 47.....المطلب الثاني: التوظيف.

| | |
|---------|--|
| 49..... | المطلب الثالث: التدريب والتطوير |
| 50..... | المبحث الثاني: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة العمليات |
| 50..... | المطلب الأول: الإنتاج |
| 52..... | المطلب الثاني: التسويق |
| 53..... | المطلب الثالث: المبيعات |
| 55..... | المطلب الرابع: خدمة العملاء |
| 57..... | المبحث الثالث: تطبيقات القيادة الإلكترونية في إدارة المخاطر |
| 57..... | المطلب الأول: إدارة المخاطر المالية |
| 58..... | المطلب الثاني: إدارة المخاطر التشغيلية |
| 61..... | المطلب الثالث: إدارة المخاطر الاستراتيجية |
| 64..... | الجانب الميداني للدراسة |
| 65..... | كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية |
| 68..... | مجتمع الدراسة |
| 69..... | تمهيد |
| 69..... | 1-مصادر جمع المعلومات |
| 69..... | 2-الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات |
| 70..... | 3-الأدوات المستخدمة لجمع البيانات |
| 70..... | 4-مجالات الدراسة |
| 72..... | 5-خصائص عينة الدراسة |

| | |
|----------|--|
| 104..... | 6-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات السابقة |
| 105..... | الخاتمة |
| 107..... | الملحق |
| 110..... | المصادر والمراجع |
| 118..... | الفهرس |



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطنية
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيدة(ة): د. سريفة صرا
الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالب
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 109951017017750003
الصادرة بتاريخ: 25.04.2016 عن دائرة: سيدى عيسى
المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 191935086754
والمكلف بإنجاز اعمال بحث (منكرة التخرج ليسانس, منكرة ماستر, منكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).
عنوانها: القيادة الإلكترونية وتحسين الأداء للمؤسسة دراسة ميدانية
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف
بالمسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:



امضاء المعنى (ة): [Signature]

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للفواعل المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: التأثير الاجتماعي للثقافة الجزائرية في الأدب العربي

إعداد الطلبة:

1- ديب حيدر رقم التسجيل: 191935086754

2- ديب حيدر رقم التسجيل: 191935086754

القسم: علم الاجتماع الشعبة: التخصص علم اجتماع التفاعل الاجتماعي
إشراف: أحمد علوي الرتبة: أستاذ باحث

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طويلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):
الأستاذ أحمد علوي

رئيس القسم / ع



بجندى مفضل
أحمد علوي

القيادة الإلكترونية وتحسين الأداء للمؤسسة

دراسة ميدانية بقسم علم الاجتماع جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.-

ملخص المذكرة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة دور القيادة الإلكترونية في تحسين الأداء بالمؤسسة حيث تمت الدراسة على عينة مكونة من أساتذة علم الاجتماع بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث اعتمدنا على المسح الشامل والإحصاء الوصفي. للإجابة على التساؤل الرئيسي المتمثل في: هل تساهم القيادة الإلكترونية في تحسين أداء الجامعة؟، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- للقيادة الإلكترونية القدرة على رفع مردودية الجامعة، للتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب، وتحصلنا على النتائج التي تدعم صحة هذه الفرضية، وكان أغلب الإجابات بنعم بنسبة بلغت 67%.
- تؤثر القيادة الإلكترونية بشكل إيجابي على أداء الجامعة، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب وتحصلنا على النتائج التي تدعم صحة هذه الفرضية، وكان أغلب الإجابات بنعم بنسبة بلغت 65%.
- تعزز القيادة الإلكترونية في تحسين العلاقات المهنية بالجامعة، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بالحساب وتحصلنا على النتائج التي تدعم صحة هذه الفرضية وكانت كالتالي: الإجابات بنعم بلغت نسبة 66%.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإلكترونية، تحسين الأداء، المؤسسة، الرقمنة.

Abstract :

The current study aims to learn about the role of e-leadership in improving the performance of the institution. The study was conducted on a sample of sociology professors at Mohammed Boudiaf University. To answer the key question: Does electronic leadership contribute to improving the University's performance?, The questionnaire form was used as a tool for collecting data. The study found a number of results, the most important of which were:

- For electronic leadership the ability to raise the university's feedback, to verify the validity of the hypothesis, we calculated, and we got the results that support the validity of this hypothesis, and most of the answers were YES by 67%.
- E-leadership positively affects the university's performance. To verify the validity of the hypothesis, we calculated and obtained the results that support the validity of this hypothesis. Most of the answers were yes at 65%.
- Electronic leadership promotes the improvement of the university's professional relationships. To verify the validity of the hypothesis, we calculated and obtained the results that support the validity of this hypothesis: Yes answers reached 66%.

Keywords: electronic leadership, performance improvement, enterprise, digitization.