

العدد (٤٣) - يوليو ٢٠٢٣ م

مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد

الترقيم الدولي للنسخة الالكترونية: ٢٦٨٢-٣٢٦٨

الترقيم الدولي للنسخة المطبوعة: ٢٠٩٠ - ٥٣١٩

website : <https://jftp.journals.ekb.eg> الموقع الالكتروني :

آليات تفعيل القيادة الالكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط

د. / راندا أيمن محمد شبكه

مدرس أصول تربية الطفل

كلية التربية - جامعة دمياط

تاريخ استلام البحث : ٦ / ٣ / ٢٠٢٣ م

تاريخ قبول البحث : ١٠ / ٧ / ٢٠٢٣ م

البريد الالكتروني للباحث: randa.ayman@edu.psu.edu.eg

DOI: JFTP-2305-1297

Faculty of Education Journal - Port Said University

Printed ISSN : 2090-5319

Vol. (43) - July2023

On Line ISSN : 2682-3268

website : <https://jftp.journals.ekb.eg/>

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الإطار المفاهيمي لكل من (القيادة الإلكترونية - التميز المؤسسي) والتعرف على واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (موجهات ومدراء ومعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسياً، والتعرف على دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة ورصد ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة إضافة إلى الكشف عن آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٠) من موجهات ومدراء ومعلمات بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتطبيق استبانة مكونة من أربعة محاور رئيسية هي: المحور الأول: ما واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة؟. المحور الثاني: ما ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة؟. المحور الثالث: ما آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط لدى أفراد عينة الدراسة؟. المحور الرابع: ما دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط لدى أفراد عينة الدراسة؟. ولقد خلصت نتائج الدراسة إلى أهمية القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية ورصد ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية أهمها: عدم جاهزية البنية التحتية (الأجهزة / الوسائل/القاعات.....) لتطبيق القيادة الإلكترونية وضعف الخبرة المعرفية حول القيادة الإلكترونية (نقص الوعي الثقافي) وعدم جاهزية الكادر البشري على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير النظم المعلوماتية. كما تم تحديد عدة آليات لمواجهة هذه التحديات ومن أهمها: إعداد البنية التحتية المناسبة لتفعيل القيادة الإلكترونية من خلال (إعدادات الشبكة وقواعد البيانات والوسائل الإلكترونية ومزودي الخدمة ...) تعيين موظفين متخصصين في تشغيل وصيانة الأجهزة واستخدام التقنيات الرقمية للمساعدة وقت الاحتياج، وبناء نظام ذكي للاتصال بين الافراد داخل وخارج المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات الفورية والمتكاملة. وفي ضوء العرض النظري وجهود الدراسات السابقة والتطبيق الميداني فان الباحثة توصي بجملة من التوصيات أهمها:

- توفير كافة المتطلبات اللازمة لإعداد البنية التحتية الملائمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.
- نشر ثقافة القيادة الإلكترونية بدءاً من القيادات الإدارية واتخاذ خطوات التطبيق وإعداد فرق العمل للتنفيذ.
- إعداد الدورات التدريبية وورش العمل لمديرات الروضات في آليات تطبيق القيادة الإلكترونية.

- التحفيز المادى والمعنوي لقائدات الروضات المتميزات فى تطبيق القيادة الإلكترونية؛ لحفز وتشجيع بقية القائدات للعمل بها في إدارة الروضة.
- اختيار القيادات للإشراف على الروضات وفقاً لتمييزهم في التكنولوجيا ومهارات استخدام الإنترنت.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الإلكترونية - التميز المؤسسي - الروضات الحكومية - محافظة دمياط.

Mechanisms for Activating Electronic Leadership to achieve Institutional Excellence in some Government Kindergartens in Damietta Governorate

ABSTRACT

This study aimed to clarify the conceptual framework for each of (e-leadership - organizational excellence) and to identify the reality of the concept of e-leadership among members of the study sample consisting of some (mentors, principals and teachers) in some government kindergartens in Damietta Governorate, and to identify the role of activating e-leadership in Achieving institutional excellence in some government kindergartens in Damietta Governorate, according to the opinions of the study sample, and monitoring the features of the challenges facing the activation of electronic leadership in some government kindergartens in Damietta Governorate, according to the opinions of the study sample members, in addition to revealing mechanisms for facing challenges to activate electronic leadership in some government kindergartens in Damietta Governorate, according to the opinions of the sample members. The sample of the study consisted of (230) directives, principals and teachers of some government kindergartens in Damietta Governorate. The researcher used the analytical descriptive approach, by applying a questionnaire consisting of four main axes: The first axis: What is the reality of the concept of electronic leadership among the members of the study sample? The second axis: What are the features of the challenges facing the activation of electronic leadership in some government kindergartens in Damietta Governorate, according to the opinions of the study sample members? The third axis: What are the mechanisms for facing challenges to activate e-leadership in some government kindergartens in Damietta Governorate among the study sample? The fourth axis: What is the role of activating e-leadership in achieving institutional excellence in some government kindergartens in Damietta Governorate among the study sample members? The results of the study concluded the importance of e-leadership in achieving institutional excellence in some government kindergartens and monitoring the features of the challenges facing the activation of e-leadership, the most important of which are: the lack of readiness of the infrastructure (devices / means / halls.....) to apply e-leadership and the weakness of knowledge experience about leadership Electronic (lack of cultural awareness) and the lack of readiness of the human cadre to use modern technologies and develop information systems. Several mechanisms have also been identified to address these challenges, the most important of which are: Preparing the appropriate infrastructure to activate electronic driving through (network settings, databases, electronic means, service providers...) Appointing staff specialized in operating and maintaining devices, using digital technologies

to help in time of need, and building a smart system To communicate between individuals inside and outside the organization to provide the best immediate and integrated services. In light of the theoretical presentation and the efforts of previous studies and field application, the researcher recommends a number of recommendations, the most important of which are:

- Providing all the necessary requirements to prepare the appropriate infrastructure for the application of electronic driving.
- Spreading the culture of e-leadership, starting with administrative leaders, taking steps to implement and preparing work teams for implementation.
- Preparing training courses and workshops for kindergarten principals on the mechanisms of applying electronic leadership.
- Material and moral stimulation of kindergarten leaders who are distinguished in the application of electronic leadership; to motivate and encourage the rest of the leaders to work in the kindergarten management.
- Selection of leaders to supervise kindergartens according to their excellence in technology and skills in using the Internet.

KEYWORDS:

Electronic leadership- Institutional Excellence- Government Kindergartens - Damietta Governorate .

مقدمة:

تعتبر السنوات الست الأولى بمثابة السنوات الذهبية في حياة الإنسان لأنها ترسم ملامح الشخصية مستقبلاً حيث تتشكل شخصية الطفل في هذه المرحلة، وفي هذه المرحلة يكون الطفل أكثر استجابة لتعديل سلوكه في اتجاه النمو السليم لمختلف جوانب حياته ففيها يكتسب أفكار وعادات وسلوكيات واتجاهات ومواقف.

ومرحلة رياض الأطفال هي انطلاق الطفل من محيط الأسرة إلى فضاء أوسع وهو الروضة؛ وذلك لما تشمله الروضة من مديرات و معلمات وزملاء وغيرهم ممن يلتقي بهم الطفل في العالم الجديد، فيضاف إلى معارفه وخبراته معارف وخبرات جديدة، مما يجعل مشاركة الأسرة مع الروضة والتعاون بينهما أمراً في غاية الأهمية من أجل النهوض بهذه المرحلة في حياة الطفل ومساعدته على الاندماج والنمو مع العالم من حوله واستيعاب المراحل اللاحقة من التعليم والنمو (المهنا، ٢٠٢٠).

لذلك لابد من الاهتمام بهذه المرحلة ومتطلباتها واحتياجاتها والتخطيط لها على أبعدها، واستثمارها بفاعلية لما لها من فوائد على الطفل ذاته والمجتمع بأسره (محمد، ٢٠١٨).

حيث أن الاهتمام بهذه المرحلة لم يعد فقط ضرورة اجتماعية حكمت بها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة على مجتمعنا، بل أصبح نتيجة اقتناع تربوي ونفسي وإدراك لأهمية العملية التربوية في هذه المرحلة المبكرة من العمر (الجمال، ٢٠١٤).

ومردود ذلك هو الحاجة إلى تطوير ثقافة الروضة وتفعيل دور قياداتها مشاركتهم في جميع مشاكل الروضة، والتخطيط لدعم علاقات العمل مع العاملين، كما أن من متطلبات إدارة الروضة توفير فرص المناقشات واللقاءات وتشجيع الموظفين على التعبير وإبداء ملاحظاتهم والعمل بروح الفريق الواحد (Choi-wa,2009).

إن تطوير مؤسسات رياض الأطفال يهدف في الأساس إلى تحسين نوعية الرعاية والتعليم المطلوب تحقيقها في مرحلة الطفولة المبكرة والتأكد من أن هذه المؤسسات توجد فيها جودة عالية من الرعاية والتعليم، وذلك لاختيار أفضل سبل الرعاية للأطفال وتحسين جودة عملها على أكمل وجه وعلى النحو المطلوب (البيز، ٢٠٠٨).

و تميز الأداء المؤسسي أصبح المحطة المتقدمة في منظومة الجودة الشاملة، حيث يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية تسعى من خلالها إلى التقييم الدوري لأدائها، ورصد جوانب القوة وتعزيزها، وجوانب الضعف وعلاجها، ويعد السعي لتمييز الأداء من أكثر الموضوعات الحديثة نسبياً حيث أضحت معايير التميز في مقدمة الاهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لدعم المزيد من التميز والتفرد في أدائها المؤسسي، ويتطلب ذلك من القيادات الإدارية بذل الجهود لتحقيق النجاح المنشود بشكل سريع ومرن (Al-Dhaafri & Alosani,2021).

كما تشير (النسور، ٢٠١٠) أنه في خضم التحديات والتحولات المجتمعية ظهر مصطلح التميز المؤسسي ليعبر عن سعي المنظمات إلى استغلال الفرص الحاسمة، التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الكفاء والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر والحرص على الأداء الأمثل.

ويعتبر التميز المؤسسي مرحلة متقدمة من الإجابة في العمل والأداء الفعال المبني على مفاهيم إدارية رائدة تتضمن التركيز على الأداء والنتائج والقدرة على إنجاز نتائج غير مسبوقه يتفوق على الآخرين من خلال الاعتماد على التخطيط الجيد للإدارة ووضوح الرؤية وتحديد الأهداف والتوجيه والتقييم المستمر. والتميز المؤسسي يمكن الفرد من مواصلة الأداء رغم رتابة ونمطية العمل، باعتبار التميز مطلباً مهماً نحو الارتقاء بالأداء إلى مستوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وصولاً إلى أداء القمة (أبو رجب، ٢٠٢٠).

والتميز المؤسسي يترجم تفوق المنظمة وتفرداها عن غيرها من المنظمات المنافسة لها عن طريق تقديم أفضل الممارسات في أداء مهامها وعملياتها لتخطي التوقعات المستقبلية لعملائها من خلال وضع السياسات والاستراتيجيات التي تركز على كافة العاملين بها والمعنيين بخدماتها وكل أصحاب المصلحة والمجتمع بأسره بشكل متوازن يتسم بالتكامل (Majeed,2011).

والسبيل الوحيد لتحقيق التميز المؤسسي بالروضات هو توفر قيادات إدارية قادرة على تحقيق التميز المؤسسي، وإن النمط الذي يلبي هذه الطموحات هو نمط القيادة الإلكترونية لما يتميز به عصرنا من تغيرات تكنولوجية تجتاح شتى المجالات الحياتية فهو أكفاء أسلوب يستجيب للمتغيرات ويواجه التحديات التي تشهدها البيئة المدرسية الداخلية والخارجية. فالقيادة الإلكترونية نوع جديد من القيادة متمثل في قيادة مرنة ديناميكية لها القدرة على القدرة على التعامل مع المتغيرات العصرية ومواجهتها مع تلبية حاجات المنظمة وتحقيق أهدافها (Azimii,2015).

والقيادة الإلكترونية مدخل معاصر لتطوير وتحديث وتجويد القيادة والقضاء على المشكلات عن طريق استخدام أساليب تقنية حديثة، تتسم بالكفاءة والفاعلية والسرعة والانجاز، وتشمل القيادة الإلكترونية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بصورة تحقق تكامل الرؤية المرجوه لأداء الأعمال والخدمات إلكترونياً بتخطي حدود المكان والزمان، لزيادة الجودة وتبسيط الإجراءات وتطوير التنظيم الإداري وتيسير عملية اتخاذ القرارات الصائبة بمرونة وبسرعة (البليهد، والردادي، ٢٠٢١، ٢٤١).

ومن خلال ما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية حول آليات تفعيل القيادة الالكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط.

مشكلة البحث:

ينبثق الاحساس بالمشكلة من عدة نقاط تمثلت فيما يأتي :

- ما أشارت اليه نتائج بعض البحوث والدراسات السابقة حول أهمية القيادة الإلكترونية ودورها في تحسين جودة ما تقدمه المؤسسات التعليمية من خدمات من أجل تجويد الأداء المؤسسي من خلال تفعيل نشاط المورد البشري كتنمية السلوك الإيجابي ومسئولية العمل للأفراد وخلق الانضباط والرقابة الذاتية لدى العاملين في المدرسة كما جاء بدراسة (2009) Mohammad ، الطوري (٢٠١١)، عبدالنور (٢٠١٩) و البلوشي (٢٠٢٠)، والعموش، والطراونة (٢٠٢٢) ، Butt, Aziz & Batool (2022)، (Gupta, Mathur & Narang (2022).
- ما تنشده رؤية مصر ٢٠٣٠ حول تحسين القدرات المؤسسية وتحقيق التميز المؤسسي للمؤسسات المجتمعية خاصة بقطاع التعليم حيث حيث تنشُد الرؤية EGYPT VISION على تحقيق نمو اقتصادي قائم على استغلال المعرفة كما تعمل على تحقيق التحول الرقمي ورفع درجة تنافسية ومرونة الاقتصاد، وزيادة معدلات التشغيل وتحسين بيئة الأعمال وفرص العمل اللائق وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، كما تسعى إلى تحقيق الشمول المالي وإدراج البعد البيئي والاجتماعي في التنمية المجتمعية الاقتصادية.
- نتائج المقابلات الشخصية التي أجرتها الباحثة حول التعرف على البنية المعرفية والخلفيات النظرية لدي قيادات الروضات والمرؤسين عن القيادة الإلكترونية والتي أشارت أن نسبة (٥٠%) فقط من العينة تعي القيادة الإلكترونية بالسماع عنها أو بالقراءة ولكنها دون جدوى أو تفعيل وذلك بسبب ضعف البنية التحتية وعدم الاستعداد لتطبيق مداخل جديدة للقيادة.
ويمكن تلخيص مشكلة البحث في إطار الاجابة عن الأسئلة التالية:
- ١- ما الاطار المفاهيمي لكل من (القيادة الإلكترونية - التميز المؤسسي)؟.
- ٢- ما واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسيا؟.
- ٣- ما دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة؟
- ٤- ما التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة؟
- ٥- ما الآليات اللازمة لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة؟

أهداف البحث:

- ١- توضيح الإطار المفاهيمي لكل من (القيادة الإلكترونية - التميز المؤسسي).
- ٢- التعرف على واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (موجهات ومدراء ومعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسياً .
- ٣- التعرف على دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.
- ٤- رصد ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.
- ٥- الكشف عن آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.

أهمية البحث:

تبرز أهمية الدراسة في كلا الجانبين (النظري، والتطبيقي)، وذلك كما يلي:

(أ) الأهمية النظرية:

- تبرز الأهمية النظرية للدراسة في حيوية وحداثة موضوع الدراسة سواء مع المتغير المستقل أو المتغير التابع (القيادة الإلكترونية و التميز المؤسسي)، ومحاولة الوقوف على المتغيرات لدراستها يساهم في إثراء النظري المعرفي لمفهوم القيادة الإلكترونية في الروضات الحكومية باعتبارها مؤسسات أكاديمية مسؤولة عن إعداد رجال وقادة المستقبل. كما تعتبر هذه المتغيرات نقطة انطلاق للباحثين لإجراء دراسات وبحوث أخرى.
- إثراء البحوث والدراسات العربية التي تهتم بتفعيل المداخل الحديثة للقيادة المؤسسية ومنها القيادة الإلكترونية.
- اكتشاف المهارات اللازم توافرها لدى مديرات الروضات حتى يتمكنوا من تأدية مهام ومهارات القيادة الإلكترونية بفاعلية وإيجابية.
- الخروج ببعض التوصيات حول تطبيق القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي بالروضات.

(ب) الأهمية التطبيقية (العملية):

- قد يستفيد من نتائج الدراسة الحالية وتوصياتها في تحسين الممارسة القيادية لمديري الروضات الحكومية.
- ستساهم هذه الدراسة في مساعدة القيادات والمسؤولين بالروضات على التحول نحو القيادة الإلكترونية بتحسين مهاراتهم ومعارفهم النظرية حول القيادة الإلكترونية ورصد التحديات المواجهة لتطبيق القيادة الإلكترونية واستعراض آليات مواجهتها والتغلب عليها.

- قد تفيد نتائج هذه الدراسة في تحقيق التميز المؤسسي بالروضات الحكومية من خلال اكتشاف طرق جديدة للقيادة يمثلها "القيادة الإلكترونية" بما يخدم نظام العمل المؤسسي.

مصطلحات الدراسة:

تشتمل الدراسة الحالية على المصطلحات الآتية:

(أ) القيادة الإلكترونية Electronic leadership

يصفها فراج، وجلال (٢٠١٢) بأنها "القدرة على اختيار واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفاعلية لتحقيق ما تنشده المؤسسة من أهداف؛ فهي مزيج مثالي بين طرق الاتصال التقليدية والإلكترونية يستخدمه القائد في الاتصال بكافة العاملين في مؤسسته".

يشير إليها حماد (٢٠٢١) بأنها "انجاز الهدف المنشود بالاعتماد على تقنيات الاتصالات والمعلومات الإلكترونية في توجيه الموارد البشرية حيث يتميز هذا العصر التقني بزيادة انتشار تقنيات الاتصالات والمعلومات في مختلف المنظمات والتنامي الكبير في توظيفها في التواصل والتأثير وبذلك فالقيادة تمكن من إحداث التأثير والتغيير وتحقيق الأهداف المنشود للقيادات عبر المنظمات المختلفة".

ويذكرها مرزوق، والهادي (٢٠٢٢) بأنها "عملية اجتماعية تقودها تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بهدف التأثير على الأفراد والجماعات وتتمثل في التعامل مع العاملين بطريقة إيجابية والتأثير فيهم بفاعلية وتحفيزهم على تحقيق مسئولية أداء العمل على أكمل وجه".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "نظام اتصال إلكتروني يقوم على مبادئ العمل الجماعي الفعال بين مديرة الروضة وكافة العاملين بالروضة ويستهدف تحقيق ما تنشده الروضة من أهداف سواء في البيئة الداخلية أو في البيئة الخارجية وذلك بشكل يتسم بالمرونة والسرعة".

(ب) التميز المؤسسي Institutional Excellence

يشير إليه كل من (Pinar & Girard, 2008) بأنه "سعي المؤسسات إلى استغلال الفرص المتاحة والتمكن منها من خلال التخطيط الفعال المسبق بوضوح الهدف والرؤية وكفاية المصادر والحرص على الأداء".

ويذكره (Goetsch & Davis, 2014) بأنه "الاداء المتفوق لتحقيق الأهداف والاحتياجات المنشودة ضمن إطار داخلي للمؤسسة ينتج من الاتصال الفاعل بين القائد والمرؤسين".

ويعرفه عيد (٢٠٢١) بأنه "سيل التطوير والارتقاء بمستوى أداء المؤسسات التعليمية لمواكبة التطورات المتلاحقة في شتى المجالات، وبالتالي تعزيز القدرات على تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة والمستدامة بما يتواءم مع التطورات الإدارية الحديثة".

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه "الاداء الأمثل للروضة نحو تحقيق الأهداف المنشودة من مرحلة رياض الأطفال بشكل يتواءم مع المتغيرات التكنولوجية العصرية الحديثة".

الإطار النظري والدراسات السابقة

سوف تجيب الباحثة في إطار ماتستعرضه في جزء الإطار النظري والدراسات السابقة عن السؤال البحثي الأول وهو:

(١): **ما الإطار المفاهيمي لكل من (القيادة الإلكترونية – التميز المؤسسي)؟**

أولاً ١-١ القيادة الإلكترونية Electronic leadership

تمهيد

تؤثر القيادة في نجاح أو فشل أي مؤسسة خدمية؛ بإعتبارها أساس وجوهر العملية الإدارية في أي مؤسسة لما لها من تأثير فعال في نجاح تلك المؤسسة وتقدمها بل في إيجاد وتهيئة الفرص المناسبة ودفعها للاستمرار في تحقيق معدلات تنافسية في تفوقها (عبدالقادر، ٢٠٢٠، ١٢٣).

وفي المجال التربوي يؤكد محمد (٢٠١٦) أنه تشكل القيادة التربوية دوراً فاعلاً في نجاح وتطور المؤسسة التربوية وزيادة فاعليتها، حيث يعود نجاح المدرسة والعاملين فيها إلى دور القيادة التي تتولاها في توجيه المؤسسة والعمل على إحداث التأثير الإيجابي؛ حيث أن العديد من المشكلات الإدارية ترجع إلى النقص في مهارات القادة اللازمة لتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المرجوة.

والتواكب مع العصر الحالي ومتطلباته يطلب من المؤسسات التعليمية أن تولي القيادة الإلكترونية اهتماماتها بما يتوافق مع طبيعة متغيرات العصر ومتطلباته. ولذلك باتت تسعى إلى التحول من الأساليب القيادية التقليدية والأخذ بهذا الاتجاه لسرعة تحقيق أهدافها والدقة في إنجازها. إيماناً منها بأن التعليم القائم على التكنولوجيا من الحلول الفعالة للتوسع في التعليم وتحقيق جودته (محمود، ٢٠١٥، ٢٧٤).

كما أن ممارسة القيادة الإلكترونية في المنظمات هي نتيجة مواجهة المعوقات التي يواجهها المسؤولين نتيجة لاستمرار ثورة التقنيات الرقمية، فقد بينت أن القيادة الإلكترونية تستخدم إنترنت الأشياء سعياً منها وراء النمو والإبداع طويل الأمد (الأقطش، ٢٠١٩، ٢).

مفهوم القيادة الإلكترونية:

يشيركل من (Wang, etal.(2022) بالاتفاق مع(Liu, etal.(2018) إلى القيادة الإلكترونية بأنها "عملية التأثير الاجتماعي التي يتوسطها تكنولوجيا وتقنية المعلومات المتقدمة، وتتضمن الحالات القريبة والبعيدة التي تؤدي إلى تغيير بالعادات والمشاعر والسلوكيات والأداء، فهو أسلوب يعزز من القدرة التنظيمية وإمكانية الأداء المحترف وبالتالي تتمكن المؤسسة من تحسين الإبداع والأداء التنظيمي مما يضيف للمؤسسة قيمة متميزة عن منافسيها.

وهي "عملية التأثير والتوجيه السلوكي القائمة على تفعيل التقنيات الإلكترونية الحديثة واستغلال الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة حيث يعتمد عليها قادة

المدرسة فى التعامل مع كافة العاملين بالمؤسسة من المعلمات والإداريات والإدارات الإشرافية داخل و خارج المدرسة فى عمليات التخطيط والتوجيه والرقابة (السبيعي، والشهري، ٢٠١٩، ٧٣).

كما يعرفها حماد (٢٠٢١، ١٨٠) بأنها "إنجاز الهدف المطلوب بالاعتماد على تقنيات الاتصال والمعلومات لتوجيه الموارد البشرية، كما يطلق على القيادة الإلكترونية بأنها أساليب التأثير التى تحدث فى البنى التنظيمية الجديدة المتأثرة بالتقنيات الإلكترونية، والتى تعرف اليوم ببيئات العمل الجديدة أو البيئات الإلكترونية، حيث يتميز هذا العصر التقنى بزيادة انتشار تقنيات الاتصالات والمعلومات فى مختلف المؤسسات والنمو المتزايد فى توظيفها فى التواصل والتأثير فلا شك أن تلك القيادة يمكن أن تحدث ذلك التأثير والتغيير وتحقق الأهداف المطلوبة للمنظمة والقيادة".

وتمثل القيادة كونها عملية اجتماعية تقوم على أساس التفاعل والتأثير بين أفراد المنظمة إحدى أهم الوظائف الإدارية للمنظمة وبدون وجود قائد لا يمكن للمنظمة أن تبقى وتستمر وتحقق أهدافها بأقل وقت وجهد وأعلى جودة ممكنة، وكذلك تحقيق عناصر الكفاءة والفاعلية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة. فالقيادة رؤية وليست برنامجاً وهي حدس قيادى وليس معلومات وهي تفكير وليس تخطيطاً وهي ذكاء أعمال وليس ذكاء وظيفة وتعتبر مورداً مهماً من موارد المنظمة الأساسية التى تعمل على تفوقها وتميزها بين منافسيها (الحبسي، ٢٠٢١، ٢).

وهي التحول لدى قادة المدارس من إنجاز المهام الإدارية بالطرق الروتينية التقليدية التى تستخدم الأوراق إلى الطريقة التى تستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات المتطورة وشبكات الإنترنت بشكل فعال مع القدرة على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية فى التفويض لاتخاذ القرارات، والتمكين الإدارى المؤسسي (العشماوي، والعصيمي، ٢٠٢١، ٥٣٣).

دواعي الحاجة إلى تطبيق القيادة الإلكترونية فى المؤسسات التعليمية:

يُجمل كل من محمود (٢٠١٥) وسمان (٢٠٢٠) مبررات ضرورة تطبيق القيادة الإلكترونية فى: التخلص من حدة البيروقراطية، وتبسيط الإجراءات لتقليل الجهد والوقت المبذول واستثماره فى تطوير العمل وتحسين نواتجه، واختصار خطوات سير العمل، وتقليل معوقات اتخاذ القرارات، وربط إدارات ووحدات المؤسسات التعليمية مع بعضها البعض لضمان سهولة الاتصال فيما بينها بوسائل اتصال إلكترونية سريعة وفعالة، وسهولة توفير المعلومات والبيانات وسرعة استدائها عند الحاجة إليها وحفظها والحد من الاعتماد على المطبوعات الورقية وما يتبعه من أعباء إدارية على المؤسسات سواء فى الحفظ والتخزين أو الأرشفة؛ إضافة إلى المحافظة على البيئة وترشيد الاستهلاك وكلها أهداف تنشدها التنمية المستدامة للمؤسسات الخدمية.

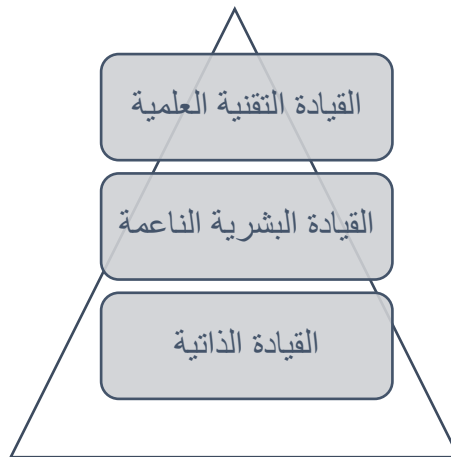
وتشير دراسة عامر (٢٠١٨) إلى أن تطبيق القيادة الإلكترونية ضرورة لازمة فى ظل المتغيرات السريعة والمتلاحقة فى كافة المجالات الحياتية وخاصة فى نظم الإدارة التعليمية فالمدير المتمكن

إداريا قادر على قيادة المدرسة والسير بها نحو تحقيق أهدافها في ظل هذه المتغيرات كما ينتج عن أسلوبه الإداري إعداد جيل قادر ومتمكن من ملاحقة التطورات العصرية.

أقسام القيادة الإلكترونية:

يؤكد عبدالكريم (٢٠١٠) أنه تنقسم القيادة الإلكترونية مثلها مثل أي نوعا من أنواع القيادات المؤسسية إلى عدة أقسام تستهدف في نهاية المطاف تحقيق الأهداف المؤسسية المنشودة فالقيادة هي المحرك الأساسي لعملية الأداء والنجاح بشكل يتسم بالمرونة والسرعة وتنقسم القيادة الإلكترونية إلى ثلاثة أنواع هي:

- (أ) القيادة التقنية العلمية : حيث تقوم على استخدام التكنولوجيا وتتسم بزيادة توفير المعلومات وتحسين جودتها، بالإضافة إلى تميزها بالتمكن السريع من الحصول على المعلومات المطلوبة في كافة العمليات الإدارية، وهي التي تعرف بقيادة الإحساس بالثقة والبرمجيات، إضافة إلى أنها تتصف أنها قيادة الإحساس بالوقت بمعنى أنها تجعل القائد الإلكتروني يتسم بسمات جديدة، هي سرعة الحركة، والاستجابة والمبادرة على تسيير الأعمال، واتخاذ القرارات.
- (ب) القيادة البشرية الناعمة: وتتمثل في ضرورة وجود قائد متميز يتصف بالكفاءة النظرية والمعرفة التطبيقية العملية وحسن التعامل مع العاملين والمستفيدين من الخدمات، كما تتسم القيادة الناعمة بالقدرة العالية على إدارة المنافسة، مع التركيز على عنصر التجديد في توفير كافة الأنشطة الخدمية لأولياء الامور والمستفيدين.
- (ت) القيادة الذاتية: تتطلب جملة من السمات التي يجب أن يتصف بها القائد ضمن إدارة الأعمال عبر استخدام الإنترنت وهو ما يجعل قيادة الذات تتسم بالتركيز على إنجاز المهام الأدائية والقدرة على تحفيز النفس والتكيف مع متطلبات البيئة والمستجدات العصرية. وتوضحها الباحثة في الشكل التالي:



شكل (١) أقسام القيادة الإلكترونية

وتؤكد الباحثة على ان كل قسم من هذه الأقسام ليس في غنى عن العنصر البشري المؤهل للتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع قدرته على الابتكار وبناء المعرفة وذلك مع دورات تحسين الاداء والإطلاع على الخبرات المتقدمة في مجال العمل.

سمات القادة المؤهلين لتطبيق القيادة الإلكترونية:

يؤكد (2009) Jenkins ؛ و (2014) Levin & Schrum انه تعد القيادة المدرسية ضرورية لتحسين التدريس والتعلم، حيث أن مديري المدارس يؤثرون على التحصيل الدراسي للطالب من خلال طريقة دعمهم وتعزيزهم وتواصلهم مع المعلمين؛ وأن مجتمع التعلم الداعم الكفاء والجذاب يتطلب وجود مدير مدرسة فعال متعاون ومتواصل وذكي يمتلك المعرفة الشاملة والمتكاملة للمنهج والتعليم والتقييم.

كما يشير كل من علوطي (٢٠٠٨، ١٥٢) ؛ دخيل الله (٢٠٢٠) إلى أنه يتسم القادة المؤهلين لتطبيق القيادة الإلكترونية بمؤسستهم التعليمية بعده سمات تشمل:

- _ القدرة على التقاط المعلومات وتحويل مسارها إلى معرفة قابلة للاستخدام.
 - _ القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق عمل جماعي، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية والكتابية والافتراضية.
 - _ إتقان أكثر من لغة قراءة وكتابة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية.
 - _ القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمعنيين من الخدمات المقدمة بشكل يشمل الأفراد أو المؤسسات والهيئات، فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع.
 - _ القدرة على التوافق والتعلم بسرعة، وامتلاك المهارات اللازمة لذلك.
 - _ إتقان العمل خارج حدود المكان والزمان (تطبيق افتراضية العمل)، والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية.
 - _ إتقان التعامل مع تقنية المعلومات المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل.
 - _ امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في إجراء الأعمال الروتينية.
- ويشير كل من (2022) Dubrin و (2022) Purwanto إلى سمات أخرى يتسم بها القادة الإلكترونيين تتمثل في القدرة على بناء وإدارة فرق العمل الافتراضية عن بعد Remote Management، والقدرة على إتقان مهارات التواصل الإنساني اللفظي وغير اللفظي عن بعد مع مختلف الأفراد ذوي الفروق الفردية المتعددة، إضافة إلى أهمية التشارك في البيانات والمعلومات وتنظيمها بما يساعد على استخدام تلك التقنيات بكفاءة. كما يجب على القادة الإلكترونيين التكيف مع كافة المتغيرات المتسارعة في مجال القيادة بما يحقق الاستخدام الأمثل لتلك التقنيات ووسائطها المتعددة والمتطورة.

أهداف القيادة الإلكترونية:

تسعى القيادة الإلكترونية إلى تحقيق عدة أهداف منها:

ما ذكره كل من (CP & Susanto 2019) حول عناصر القيادة الإلكترونية التي تؤثر على نجاح حوكمة المؤسسة وهي : قيادة قوية ، ورؤية ورسالة القيادة ، ومواءمة أهداف تكنولوجيا المعلومات والاستراتيجية ، والالتزام ، والوظائف القيادية، وهذه العناصر هي عناصر تتعلق بتكنولوجيا المعلومات.

ويكمل القنون (٢٠٢٢، ٦٣)

- إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الملائم للبحث والتطوير الإداري الشامل والمتواصل.
- تطوير عمليات القيادة وتعزيز فعاليتها في خدمة الأهداف المؤسسية.
- ضمان تدفق المعلومات بدقة وكفاية وتوقيت ملائم وجاهزية مستمرة.
- تطوير عمليات تقديم آليات فعالة وداعمة لاتخاذ القرارات.
- تكامل أفراد التنظيم وتوحيدها كنظام مترابط من خلال تكنولوجيا المعلومات.
- ويضيف (Yuting, Adams & Lee 2022) أن قادة التعليم الحديث يجب أن يمتلكوا ما يكفي من المعرفة التكنولوجية والمهارات الإلكترونية وممارسات القيادة الإلكترونية لتوفير بيئة تعليمية تدعم التكنولوجيا لما لها من أهمية في:
- سهولة الحصول على الخدمات والمعلومات الإدارية في أي وقت وتحسين مستوى أدائها.
- إدارة الملفات بدلاً من حفظها.
- الإجراءات التنفيذية بدلاً من محاضرات الاجتماعات.
- اكتشاف المشكلات بدلاً من المتابعة.
- التجهيز الناجح للقاءات والاجتماعات.
- سهولة انسياب المعلومات الإدارية والتخلص من مركزية المعلومات والتقليل من التعقيدات الروتينية الإدارية.
- توحيد نظام العمل المؤسسي كنظام مترابط من خلال تكنولوجيا المعلومات.
- كما أشار (Xenikou 2022) إلى عدة أهداف أخرى تمثلت في:
- تقديم الخدمات للمستخدمين بصورة مرضية خلال أي ساعة على مدار اليوم وطيلة أيام الأسبوع.
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي الرقمي.
- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة.
- الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار.
- تعميق مفهوم الشفافية والنزاهة في النظام الوظيفي من حيث قواعد الترقى أو الجزاءات.

أسلوب القيادة الإلكترونية فى الإدارة المدرسية:

لا يمكن للمؤسسات أن تحقق أهدافها دون امتلاكها لرؤية واضحة المعالم وطموحة فضلاً عن وجود إدارة قوية بناءة فى العمل وصناعة القرارات وصياغة الاستراتيجية وتطبيقها، والجدير بالذكر أنه تمثل الاستراتيجيات الحديثة نتاج الإدارة الذكية والقيادات المبدعة فى المؤسسات، إذ أنها تعكس آراء وأفكار تلك القيادات وطموحاتها، فضلاً عن كونها جزءاً من تاريخ المؤسسة الزمنى وثقافتها وما ترغب أن تكون عليه، فهى الفكرة العامة المجردة ذات المضمون الفلسفى والمستقبلى لفكر الإدارة والعاملين (Jami & Muharam, 2022).

ويقوم أسلوب القيادة الإلكترونية بالمدرسة على اتباع تطبيقات الاتصالات الإلكترونية من خلال: تفعيل استخدام تطبيقات الحاسب الألى والبرمجيات والشبكات فى استخدام الاتصال الداخلية والخارجية فى إدخال البيانات والمعلومات والملاحظات والتوجيهات والتعليمات التى ترتبط بأداء العمل اليومى داخل المدرسة (القنون، مرجع سابق، ٧٠)، ويستخدم أيضاً فى التواصل مع أولياء الأمور وتفعيل المشاركات المجتمعية، وكذلك التواصل مع الوزارة، وقيادات التربية والتعليم، والمدارس الأخرى، كل ذلك بضغطه واحدة عن طريق البريد الإلكتروني، والرسائل الصوتية والنصية عبر الإنترنت (جاري، ٢٠٢٢).

مراحل التحول إلى الأداء الإلكتروني فى القيادة :

نظراً لوجود المعوقات التى تحول دون تفعيل أسلوب القيادة الإلكترونية بالمؤسسات التعليمية حيث الافتقار إلى الدقة و ضرورة مغادرة البيروقراطية المزمنة التى يواجهها القادة الأكاديميون بصورة يومية والمعيقة لاتخاذ قرارات سريعة ومزمنة مع احتماليه تعطل الأعمال وتعرض الوثائق والملفات المصاحبة لها للتلف والضياع وغيرها. ويجب الأخذ بإتباع مراحل تفعيل القيادة الإلكترونية ومن أهمها كما يحددها يونس (٢٠٠٣، ١٥٥):

- ١- التهيئة الفكرية للمجتمع الأكاديمي الإلكتروني، وجمع الطاقات الإعلامية والندوات واللقاءات المخصصة لذلك.
- ٢- تهيئة النماذج النمطية لمختلف الأنشطة الأكاديمية واستكمال أشكالها القانونية بغية تنفيذها على شبكة الإنترنت.
- ٣- بناء مواقع تضم صفحات معلومات عن الأنشطة والخدمات الإلكترونية التى تقدمها المدرسة.
- ٤- توفير البيئة القانونية والأمنية والمالية ودعمها بالبنية التحتية المتمثلة بمستلزمات المعالجات الرقمية والحواسيب ووسائل الاتصال.
- ٥- ميكنة أغلب الأنشطة الأكاديمية والأرشيف الإلكتروني.
- ٦- إعداد دورات مكثفة لتدريب الكوادر البشرية كافة (معلمين ومتعلمين) وتهيئتهم للتحول نحو العمل الأكاديمي الإلكتروني.

وعن متطلبات تطبيق القيادة الإلكترونية:

يشير كل من الشهري (٢٠١٨) و Liu, et al.(2018) انه لتطبيق القيادة الإلكترونية بفعالية فإن هنالك عدداً من المطالب يلزم تحقيقها ومنها:

١- البنية التحتية: إن القيادة الإلكترونية تتطلب مستوى مناسب من البنية التحتية التي تتضمن توفير شبكة حديثة للاتصالات والبيانات وبنية تحتية متطورة للاتصالات الخطية واللاسلكية تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة وبين المؤسسات المجتمعية والمواطن من جهة أخرى.

٢- حل المشكلات القائمة في الواقع الحقيقي قبل الانتقال إلى البيئة الإلكترونية الافتراضية، حيث يجب أن تتواجد سياسة يتم بموجبها تحديد جميع الوثائق والمعلومات مباشرة عبر الإنترنت، وفي هذا الإطار فإن أكبر مشكلة تواجهنا هي مشاكل التوثيق القائمة في الحياة الواقعية.

٣- التدريب وبناء القدرات البشرية حيث يوفر تدريب كافة العاملين على طرق استعمال الاجهزة وغدارة البيانات والمعلومات الكترونيا.

٤- توافر الوسائل الإلكترونية اللازمة للاستفادة من الخدمات التي تقدمها القيادة الإلكترونية. كما تشير البلوشي (٢٠٢٠، ١٢٦-١٢٧) أنه لتطبيق القيادة الإلكترونية لابد أن تتوفر متطلبات والإمكانيات الإلكترونية الآتية:

١- المتطلبات الإدارية: وتشمل على وضع خطط استراتيجية على المدى البعيد، وتوفير البنية التحتية لإدارة الإلكترونية، وذلك عن طريق بناء نظام معلومات متطور من خلال توفير التكنولوجيا الملائمة ومواكبة مستجداتها مع توافر العنصر البشري المدرب والمؤهل على العمل في بيئة إلكترونية، والحرص على وتطوير التنظيم الإداري وإحداث تغييرات جوهرية في الهياكل الإدارية والإدارات الحكومية.

٢- المتطلبات التقنية: من العناصر الهامة لنجاح القيادة الإلكترونية لأنها توفر الأجهزة والتقنيات والمعدات والبرامج اللازمة، وإتاحتها للاستخدام.

٣- المتطلبات المادية: لتغطية الإنفاق على إحتياجات القيادة الإلكترونية وما يترتب عليه من حصول المؤسسات على المعلومات بسرعة وتحسين الخدمة وسهولة الاتصال، وتخفيض كلفة التبادل وتقليل المسافات الاقتصادية بين كافة العاملين والمستفيدين.

٤- المتطلبات الأمنية: من أهم التحديات التي تواجه القيادة الإلكترونية هو أمن المعلومات، سواء ما تعلق بحفظها أو تخزينها إلكترونياً، أو سريتها بين المؤسسات وإتاحتها بشكل آمن للجميع ، وهذا لن يتأتى إلا بوضع سياسة أمنية وإجراءات دقيقة لتقنيات المعلومات تضمن الحفاظ عليها وحمايتها. مبادئ القيادة الإلكترونية:

القيادة الإلكترونية ليست مسألة فنية ولكنها مسألة حضارية وثقافية متقدمة ترتبط بتغير فى الإجراءات والأساليب المتبعه إداريا وفي هذا الإطار يشير كل من كافي (٢٠١١، ٤٧) والعازمي (٢٠٢٠، ٣٧٥) إلى مبادئ القيادة الإلكترونية فى النقاط التالية:

١- تقديم الخدمات الأفضل: ويتطلب ذلك خلق بيئة جديدة فيها تنوع من المهارات والكفاءات، والتي تكون متهيئة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة بشكل يسمح بتعرف المشاكل التي تواجه المؤسسة وتشخيصها وضرورة انتقاء المعلومات حول جوهر الموضوع والقيام بتحليلات دقيقة وصادقة للمعلومات المتوفرة مع تحديد نقاط القوة والضعف، واستخلاص النتائج واقتراح الحلول المناسبة.

٢- التركيز على النتائج: ينصب اهتمام القيادة الإلكترونية على تحويل الأفكار إلى نتائج واقعية، وتحقيق الفوائد التي تتمثل فى تخفيف العبء من حيث الجهد والمال والوقت، وتوفير خدمة مستمرة من خلال إعادة بناء الأدوار والوظائف.

٣- التوافر للجميع وسهولة الاستخدام: أى توافر تقنيات القيادة الإلكترونية للجميع فى المنازل والعمل والمدارس والمكتبات لكي يتمكن كل مواطن من التواصل من خلالها. وذلك يتم أيضا من خلال إزالة الفجوة التنظيمية بين الإدارة العليا والعاملين فى الأسفل أى (إلغاء التقسيم التقليدي بين الإدارة).

٤- إحلال الآلة محل العامل: من خلال استخدام البرمجيات التي تتعلق بالوظائف والعلاقات وإنجاز الأعمال والصفقات رقمياً عن بعد.

٥- التغيير المستمر: وهو معيار أساسي فى القيادة الإلكترونية بحكم أنها تسعى بانتظام لتحسن وإثراء ما هو موجود، ورفع مستوى الأداء وتحسينه للأفضل.

أهمية القيادة الإلكترونية:

تشير الفيفى (٢٠٢٢، ٤) انه تنبثق أهمية القيادة الإلكترونية من التغيير فى الإدارة الذى يؤدي بدوره إلى التغيير بالقيادة نفسها، بسبب إزدیاد المتطلبات التقنية على جميع المستويات للقادة الذين يتوقع منهم أن يكونوا مؤهلين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، وتؤثر القيادة الإلكترونية على ضمان أداء أكثر جدارة وفعالية لأنواع مختلفة من المؤسسات واستكشاف إمكانيات لطرق جديدة فى إجراء العمليات الإدارية، والتنظيمية، أو تأسيس منظمات جديدة. كما تساهم ممارسات القيادة الإلكترونية فى إحداث تغيير فى الأنماط التنظيمية، حيث يقوم القادة بالبعد عن الأنماط القيادية التقليدية والاعتماد على التواصل الإلكتروني فى كافة المعاملات الإدارية. وفى المجال التربوى تشكل القيادة التربوية دوراً فاعلاً نجاح وتطور المؤسسة التربوية وزيادة فاعليتها حيث يعزى نجاح المدرسة والعالمين فيها إلى الدور المفصلى للقيادة فى توجيه المؤسسة أى تحقيق أهدافها.

وتتلخص أهمية القيادة الإلكترونية فى النقاط التالية حافظ (٢٠١٥):

- تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات وهذا ينكس إيجابياً على مستوى الخدمات المقدمة، ومنه اختصار وقت تنفيذ إنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.

- تسهيل إجراءات الاتصال بين القطاعات المختلفة للمؤسسة داخليا وكذلك خارجيا مع المؤسسات الأخرى.

- تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ وهذا ما يؤثر إيجاباً على عمل المؤسسة لأنه يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

- الدقة والموضوعية في إنجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسة (2022) Fatimah & Syahrani.

كما أشارت الزهراني (٢٠٢٢، ٢٥٧) أنه تعد القيادة الأكاديمية في مقدمة العناصر المؤثرة في تحسين جودة خدمات التعليم؛ حيث يتطلب التطوير والتحسين في مؤسسات التعليم وجود قيادة واعية ومدركة للتحويلات والتغيرات المحلية والعالمية فوجود القيادة الأكاديمية الواعية يعد مطلباً حيوياً في دعم جهود المؤسسات التعليمية في جميع أنشطتها المختلفة وخاصة في ظل ما يشهده مجتمعنا من متغيرات كجائحة كورونا (كوفيد ١٩)، والانتشار المتزايد لاستخدام شبكات الإنترنت في كافة القطاعات الخدمية، وفي قطاع التعليم بشكل خاص؛ حيث برز دور التعلم الإلكتروني عبر شبكات الإنترنت كمنافس قوى وبديل حيوي عن وسائل التعليم الروتينية التقليدية.

وأضافت الزامل والبلوي (٢٠٢١، ٤٩٧) إن المنظمات الحديثة تركز على التكنولوجيا الحديثة بوصفها عنصراً أساسياً لتمكينها من تحقيق الأهداف المحددة، وبالمعيار المطلوب، وخلال فترة زمنية قصيرة مقارنة بالطرق التقليدية الأخرى حيث إن الاعتماد على هذه التقنيات ساعد المنظمات في تأدية مهامها التي تتمثل في التقييم والتحليل والمتابعة والمراقبة (Basu, 2022)، وتتجلى أهمية القيادة الإلكترونية بمساعدة القادة في المنظمات على اتخاذ القرارات والإشراف على العمليات الرقابية والتنظيمية الشاملة عبر اختيار القادة لوسائل الاتصال المناسبة لهم، وأصبح دمج التقنيات بموارد الاتصالات من الجوانب بالغة الأهمية بوصفها جزءاً من منظومة التقنيات والاتصالات حيث تسمح للقادة بتحسين مستوي أدائهم، وتحسين مستوي أدائهم، وتحسين مستوي قدراتهم على اتخاذ القرارات التنظيمية (Gkoros & Bratitsis, 2022). وفي التعليم على وجه التحديد، أصبح استخدام التكنولوجيا في المؤسسات التعليمية مكوناً أساسياً للقيادة المدرسية الفاعلة، فالقيادة الإلكترونية ليست ضرورة فحسب بل هي قاعدة إدارية تمكن المسؤولين من القادة والمديرين والموظفون العاملون في جميع مراحل التعليم بداية من رياض الأطفال من إدراك أهميتها في التكيف مع التغيرات المتزايدة التي تحدث في التعليم نتيجة للتقدم التكنولوجي التربوي Gupta, Mathur & Narang(2022).

المهارات الأساسية التي يجب توافرها في القيادة الإلكترونية:

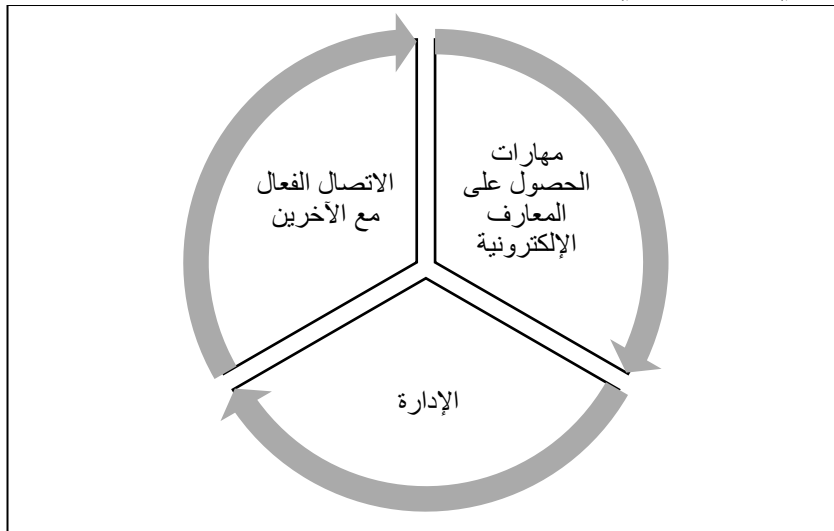
تذكرها السيد (٢٠١٨، ٧٦٦) في المهارات التالية:

- أ- مهارات الحصول على المعارف الإلكترونية: مثل تقنية المعلومات في الحاسبات الآلية وشبكات الاتصالات الإلكترونية والبرمجيات الخاصة بها والتعامل الجيد مع الشبكات.
- ب- مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين: حيث يتطلب هذا الأمر ضرورة تأسيس علاقات عمل جديدة من خلال استخدام جميع أنواع الاتصالات سواء كانت لفظية أو غير لفظية.
- ت- مهارات إدارية: وهي تضمن مهارات تحفيز الأفراد الآخرين بالمنظمة نحو العمل الجماعي والإنجاز والتعاون بالإضافة إلى مهارات التخطيط والتنظيم الذاتي والتوجيه والتنافس والرقابة.
- علاقة تطبيق القيادة الإلكترونية في تحسين الأداء البشري:

إن اقتناع واهتمام القادة بإقتناء هذه التكنولوجيا وتوفير البنية التحتية لذلك من خلال إنشاء شبكة اتصال ومعلومات والتأكد من عملها بشكل فعال الأمر الذي يساعد القادة على دراسة البيئة الخارجية وتحديد (فرص وتهديدات) والبيئة الداخلية (نقاط قوة وضعف) الأمر الذي يساعد القائد على التحول إلى قائد مبادر وليس مجرد مستجيب إلى التغييرات التي تحدث من حوله الأمر الذي يساعد المؤسسة إلى إرضاء جميع المتعاملين معها وتحقيق وضع تنافسي لها يميزها عن منافسيها (السيد، مرجع سابق، ٧٦٦)؛ (Fattah & Lim(2022).

كما تحتاج المؤسسات إلى أن تتميز في أبعاد الأداء التنظيمي والتشغيلي في بيئة الاعمال، حيث يوضح العوضي، والعوضي (٢٠٢٠، ٢٢٩) أن التميز يرتبط بأدوار القيادات وإحداث تحولات في الهيكل التنظيمي، الدراسة أكدت على أن التميز يحتاج إلى إعادة بناء الثقافة التنظيمية والقيادية وفق أسس الابتكار والتحسين المستمر والاستدامة المؤسسية.

وتوضحها الباحثة في الشكل التالي:



شكل (٢) يوضح مهارات القيادة الإلكترونية

ثانيا ١-٢ التميز المؤسسي Institutional Excellence

تمهيد

تنشد اهداف عملية التعليم بمراحله المختلفة بدءا من مرحلة الروضة وحتى التعليم الجامعي إيجاد جيل من المتعلمين المؤهلين الذين يمكنهم العمل والتميز فى أى مجال أو مكان.

أبعاد التميز المؤسسي:

يجب الارتقاء بجودة التعليم والتربية، والاستفادة من تجارب الدول الرائدة الأخرى المباشرة وغير المباشرة، والتي لها السبق فى مجال الاعتماد الأكاديمي والتميز المؤسسي حيث يركز التميز المؤسسي على المعايير التي تمكن المؤسسة والمؤسسة التعليمية هنا تمثلها (الروضة) في البحث الحالي، من خلال تحديد مسارها نحو تحقيق أسس التميز والاستمرار فيه، وليس فقط لتحقيق الاحتياجات الحالية بل والتوقعات المستقبلية لجميع المستويات (باشيوه، ٢٠١٦، ٢٧). وتتعدد الأبعاد التي من الممكن ان تحقق التميز المؤسسي ويشير عباس (٢٠١٨، ١١٣) لها من خلال:

(المجموعة الأولى/العوامل المساعدة) وتشمل:

- ١- القيادة: المؤسسات المتميزة لديها قادة يشكلون المستقبل ويحققون الأهداف المنشودة ويكونوا نماذج يحتذى بها في العمل ، ويتمتعون بالمرونة، ويسعون للنجاح المستمر المتميز للمؤسسة.
- ٢- الاستراتيجية: تنفذ المؤسسات المتميزة مهمتها ورؤيتها mission&vision من خلال وضع استراتيجية تركز على أصحاب المصلحة (المستفيدون من نشاط المؤسسة) ويتم وضع السياسات والخطط والاهداف والعمليات ونشرها لتنفيذ الاستراتيجية.
- ٣- الشركات والموارد: تقوم المؤسسات المتميزة بتخطيط وإدارة الشراكات الخارجية والداعمين والموارد الداخلية من أجل دعم استراتيجيتها وسياستها والتشغيل الفعال لعملياتها، وتدير بفاعلية تأثيرها البيئي والمجتمعي.
- ٤- العمليات والخدمات: تحسن المؤسسات المتميزة تصميم وإدارة العمليات والمنتجات والخدمات لتوليد قيمة متزايدة من الولاء للعملاء أو أصحاب المصلحة.
- ٥- الأفراد: تعلي المؤسسات المتميزة من قيمة كافة العاملين بها وتطور قدراتهم وتؤكد على مبادئ النزاهة والعدالة والمساواة، والتواصل وتشجعهم على تبني الالتزام واستخدام مهاراتهم ومعارفهم لصالح المؤسسة.

(المجموعة الثانية/النتائج) وتشمل:

- ١- النتائج المرتبطة بالعاملين: المؤسسات المتميزة تعمل على تحقيق واستدامة النتائج المتميزة التي تلبى احتياجات وتوقعات العاملين بها وأحيانا كثيرة تتجاوزها.

٢- النتائج المرتبطة بالعملاء: المؤسسات المتميزة تعمل على تحقيق استدامة النتائج المتميزة التي تلبى أو تتجاوز حاجة وتوقعات عملائها.

٣- النتائج المرتبطة بالمجتمع: المؤسسات المتميزة تعمل على تحقيق واستدامة النتائج المتميزة التي تلبى حاجة وتوقعات أصحاب المصلحة المعنيين داخل المجتمع.

٤- النتائج المرتبطة بالعمليات الإدارية: المؤسسات المتميزة تعمل على تحقيق واستدامة النتائج المتميزة التي تلبى حاجات وتوقعات أصحاب مصلحة الأعمال.

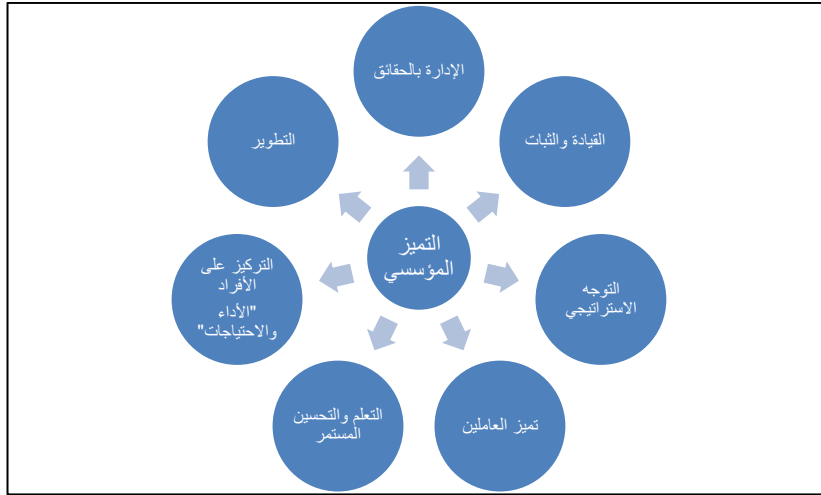
ويشير كل من (Arnold (2022 إلى أنه تتضح هوية التميز المؤسسي في كونه أسلوب إداري قيادي فيه تمكين واضح للمؤسسة في إدارة كافة أعمالها بصورة منظمة ومحددة في ظل أطر للقياس في كافة مراحلها يوجد تغذية راجعة تتسبب في منع الأخطاء وتعظيم الاستفادة من الموارد والمدخلات مع تعظيم جوانب الكفاءة والفعالية وفق معايير تخص جوانب تنظيمية وبشرية.

وهذا ماؤكدته نتائج دراسة الخصاونة (٢٠١٩) والتي أشارت إلى أسس تعزز من ممارسات التميز لدى المنظمات خاصة الدعم القيادي ووجود إدارة وخطة استراتيجية فعالة، حيث تؤدي تلك العناصر إلى دعم القدرات المؤسسية في إحداث التغيير الفعال لتحقيق مظاهر التميز والتفرد في الأداء الإداري، كما اتضح من النتائج أن التميز المؤسسي مبنى على إدارة علاقات قوية مع العملاء الخارجيين والمجتمع مع وجود آلية للقياس والمتابعة والتقييم الدورى بصورة منتظمة.

مفهوم التميز المؤسسي:

عرف الأيوبي (٢٠١٥، ١١٢) أنه "كل فعل أو نشاط لكل شخص يعزز ويقوي الإنجاز داخل المؤسسة ويتضمن العديد من قوي العمل التي تشكل هيكل المؤسسة".

ويشير مسلم (٢٠١٨، ٢٧٠) إلى أن التميز عبارة عن "أسلوب للحياة ويحدث في أي مؤسسة سواء صغيرة أو كبيرة، حكومية أو غير حكومية، تقدم خدمة أو تصنع سلعة. هو نمط فكري وفلسفة إدارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية إنجاز نتائج ملموسة للمؤسسة لتحقيق الموازنة في إشباع احتياجات الأطراف المعنية كافة سواء من أصحاب المصلحة أو المجتمع ككل، في إطار ثقافة من التعلم والإبداع والإنجاز والتحسين المستمر" وتُجمل الباحثة المفاهيم الرئيسة للتميز في الشكل البياني التالي:



شكل (٣) يوضح المفاهيم وثيقة الصلة بالتميز المؤسسي

كما يعرفه الكاس (٢٠٢٠، ٣٦) بأنها "الخصوصية التي منحها المؤسسة لنفسها من خلال تطوير مهارات كافة العاملين بها والاستخدام الأمثل لمصادرها مقارنة بالآخرين ولذلك تم تطوير الاستراتيجيات التنافسية من أجل خلق أداء مؤسسي متميز عبر تحليل البيئة الخارجية التنافسية"

يعرف أبو رجب (٢٠٢٠) التميز المؤسسي بأنه "سعي المؤسسة إلى استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء بشكل منفرد يعزز ويقوي الإنجاز داخل المؤسسة، وهو يمثل حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي تحقق مستويات عالية فائقة من الأداء والتنفيذ مما ينتج عنها نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون".

ويعرفه (Massoudi (2022) بأنه "ممارسات أدائية تحقق التفوق بمجالات عمل المؤسسة وتجاوز التحديات والمعوقات التي تواجه تحقيق الأداء الامثل لأعمال المؤسسة إلى جانب أنه يعبر عن الأداء التنظيمي والبشري الذي يحقق للمؤسسة السمعة الجيدة، والتغذية الراجعة والانطباع المتميز عنها من العملاء والمجتمع وكافة الأطراف المعنيه ذات العلاقة".

ويشير أبو جربوع (٢٠٢٢، ٧٩) إلى التميز أنه "تفوق المنظمات باستمرار على أفضل الممارسات العالمية في أداء المهام الموكلة اليها، بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات المنافسة لها في الخدمات".

أهمية التميز المؤسسي:

التميز المؤسسي يمكن المنظمة من تقديم أداء مختلف عن المؤسسات المشابهة، وله دور مهم في مدخلات ومخرجات التنظيم الإداري ووحدات الأعمال على الكفاءة والفعالية المؤسسية، ترسيخ ثقافة القياس والتقييم المستمر لمؤشرات الخطة الاستراتيجية، علاقات المؤسسة مع العملاء، الابتكار المؤسسي البشري، الارتقاء بمستويات رضا العملاء والعاملين، مع توفير منظومة متكاملة للربط بين إمكانات الأداء المؤسسي ونتائج الأداء الرئيسية (Saad & Abbas, 2018).

ويبين كل من الأيوبي (٢٠١٥، ١١٦-١١٧) و الدغمي (٢٠١٩) أهمية التميز المؤسسي في المنظمات كما يلي:

- ١- التعرف على العقبات التي تواجهها حال ظهورها مع التخطيط الفوري لمواجهتها.
- ٢- جمع المعلومات، حتي تتمكن من اتخاذ القرارات المهمة بخصوص الموارد البشرية (نظام الترقى والجزاءات).
- ٣- تطوير الموارد البشرية بصفة مستمرة سواء المديرين او الموظفين حتي يتمكنوا من تحقيق التميز المؤسسي أمام المنافسين.
- ٤- توفير المهارات لاتخاذ القرارات الصائبة وبإنجاز بما يساهم في تحقيق الإبداع والتميز في المؤسسة.

عوامل التميز في الأداء المؤسسي:

يحددها علي(٢٠١٩، ٥٧١) فيما يلي:

- * الارتباط بالأعمال التي تجيدها المنظمة.
- * البساطة في حجم المنظمة ومستويات هيكلها التنظيمي الإداري.
- * الانتاجية من خلال العاملين بتوفير الثقة والمشاركة والإنجاز.
- * الصلة الوثيقة بالمتعاملين والاستجابة لمقترحاتهم ولشكواهم.
- * السماح بالاستقلالية التنظيمية في العمل.
- * الانحياز نحو العمل من خلال الخروج من أنماط الإدارة البيروقراطية والتعصب.
- * الاهتمام بقيم المنظمة واتباع النزاهة والمرونة في كافة الأعمال الإدارية.

معايير التميز المؤسسي:

- تؤكد كل من سمر الدين، والقرشي (٢٠٢٠، ٦-٧) أنه تتعدد معايير التميز المؤسسي فيما يلي:
- * تميز القيادة: من خلال قدرة القائد على استغلال الفرص التنظيمية وتوفير الفرص التطويرية وقبول الأعمال المتحدية بصورة تساعد المنظمة على مواجهة الأزمات.
 - * تميز الاستراتيجية: ويعبر عن مدى تميز الخطوات التي تتخذها المنظمة لتحقيق رؤيتها ورسالتها، وتفاعلها كخطة موحدة شاملة ومتكاملة تربط مزايا المنظمة بقدرتها الاستراتيجية على مواجهة التحديات المجتمعية.
 - * تميز الأعضاء المرؤوسين: ويتمثل في مدى تميز أعضاء المؤسسة بالحماس في تأدية مهام المنظمة، وامتلاك قدرات عقلية وإمكانيات إبداعية متميزة تساعد على تخطي الحواجز و العقبات التي تواجهها، وتشجيع الآخرين على المشاركة الفعالة التي تعزز من تحقيق أهداف المؤسسة.
 - * تميز العمليات الإدارية: من خلال مقابلة احتياجات وتوقعات وطموحات المعنيين بالخدمات المقدمة سواء أفراد المؤسسة العاملين بها او المستفيدين الخارجين.

* للقيادة الاستراتيجية: من خلال تنمية قدرات الأفراد وتشجيعهم على التوجه نحو الإبداع والتميز، ومهارات الاتصال و التفكير المتجدد الذي يبتعد عن التقليد.

أنواع التميز المؤسسي:

تذكر الغمس، والنوح (٢٠١٩، ٣١١) أنه تتعدد أنواع التميز المؤسسي من خلال مايلي:

- ١- التميز القيادي: من خلال حرص القيادات على تنمية قدرات الأفراد وتشجيعها لهم بالتوجه نحو الإبداع والتميز، وذلك من خلال تميزها بالمهارة القيادية وعلاقة الاتصال الفعال.
- ٢- التميز بتقديم الخدمة: إن فئات المتعاملين كافة يعدون بمثابة مستهلكين للسلع والخدمات، وعندما يتم الحصول على سلعة لا تلبى حاجات فئات المتعاملين أو تفوق توقعاتهم فإن هؤلاء المتعاملين يلجئون إلى المنافسين للتعامل معهم وذلك لتفضيل خدماتهم.

تقويم الأداء المؤسسي:

- ١- مؤشرات تتعلق بفعالية تحقيق الأهداف المنشودة التي تروجها المؤسسة التعليمية وتتوقف تلك المجموعة من المؤشرات على طبيعة النشاط وأهداف كل وحدة إدارية تابعة لنظام العمل المؤسسي.
- ٢- مؤشرات تتعلق بمستوى جودة الخدمات والمشاركات المجتمعية والبرامج التعليمية. وتلك المؤشرات تتطلب قيادة فاعلة تتولى توفير مقومات إدارة التميز مع نظام تقويم للأداء المؤسسي (الغمس، والنوح، مرجع سابق، ٣١١).

مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة دمياط

تعتبر مؤسسات رياض الأطفال مؤسسة تربوية تعليمية تهتم برعاية شئون الأطفال في المرحلة العمرية من ثلاثة سنوات حتى سن السادسة، وهي مرحلة تسبق التعليم الأساسي وتقدم للطفل رعاية منظمة هادفة، وهي مرحلة مستقلة لها فلسفتها واهدافها وأساليبها وطرقها الخاصة التي تميزها عن باقي مؤسسات التعلم الخاصة بالمراحل العمرية الأخرى. وهذا التميز ينطلق من عدة اعتبارات تشمل:

- ارتباط مرحلة الطفولة المبكرة بمرحلة حياتية هامة يقاس بها مدى استقرار المجتمعات وتقدمها.
- تعتبر أكثر مراحل النمو الإنساني التي يتشكل فيها السلوكيات الإنسانية وملامح الشخصية مستقبلا.

- هذه المرحلة أساسا لاستمرار النمو السوي المتكامل في الحياة مستقبلا.

- هي سنوات بناء المفاهيم المدرسية والاجتماعية، حيث يتشكل فيها مفهومهم عن ذواتهم وتتكون علاقاتهم الاجتماعية السوية بمن حولهم (المهنا، ٢٠٢٠، ٢٤٠-٢٤١).

وفي ضوء تلك الاعتبارات تتشكل رؤية ورسالة الروضات بمحافظة دمياط والتي تستهدف على مستوى الوصول إلى تحقيق عدة أهداف هي:

اعداد طفل ذو شخصية متكاملة النمو في جميع الجوانب الشخصية ونمو الشعور بالانتماء وتعزيز قيم الولاء الوطني بداية من المحيط المدرسي مع غرس روح التعاون وتحمل المسؤولية والاعتماد على الذات وتنمية المواهب والروح الإبداعية .

وترى الباحثة أنه مع تطبيق القيادة الإلكترونية بالروضات المحددة دراسيا يتحقق التميز المؤسسي الذي يحقق التنمية المهنية المستدامة لكافة العاملين بالروضات كما يمكن المعلمين من التواصل المستمر المثمر مع اولياء الأمور مما يحسن من مستوى الاداء بشكل يميز هذه الروضات ويمكنها من التنافس مع غيرها من الروضات أي يمكن الروضات من تحقيق ما تنشده من رؤية ورسالة بطريقة سهلة ويسيره.

فالقيادة الإلكترونية تساهم وتوكل تغيرات العصر بشكل يحدث تغييرا ايجابيا وجذريا في العملية التعليمية والتربوية ككل حيث تدعم اتخاذ القرار وتمكن من انجاز المهام والوظائف الإدارية كما تسهل من تبادل المعلومات بسهولة بين كافة العاملين بها بشكل يمكن من اتخاذ القرارات السليمة المرنة بما يرفع من كفاءة وجودة الأداء واستمراريته.

إجراءات البحث الميدانية:

أسلوب الدراسة:

تستعرض الباحثة فيما يلي وصفاً للإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ الدراسة، وذلك من خلال بيان منهجها، ووصف مجتمعها، وتحديد عينتها، ومن ثم إعداد الأدوات المستخدمة (الاستبانة)، وكيفية بناء الاستبانة وتطويرها كما يتناول إجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية لتحقيق أهدافها المنهج الوصفي التحليلي **Descriptive analytical method** ؛ حيث يستعرض اليات تفعيل القيادة الإلكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وذلك من خلال التعرف على آراء عينة الدراسة حول واقع مفهوم القيادة الإلكترونية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي للروضة مع الوقوف على رصد التحديات التي تواجه تفعيلها وصولاً إلى تحديد آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطويره .

حدود الدراسة :

تحددت الدراسة بحدود موضوعية وزمانية ومكانية وبشرية؛ حسب مايلي:

- (١) الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة العملية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ في شهري (أكتوبر ونوفمبر).

(٢) الحدود المكانية: تم تطبيق الاستبانة العملية في روضات مدارس مدن محافظة دمياط وعددهم ٣٠ مدرسة وجاءت من مدن دمياط الجديدة ورأس البر والزرقا وفارسكور وكفر سعد وميت أبوغالب وكفر البطيخ.

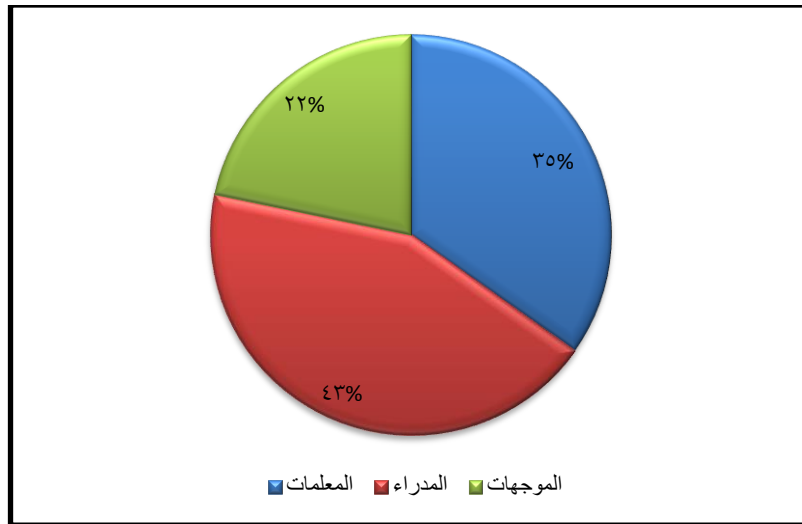
(٣) الحدود البشرية: طبقاً لأهداف الدراسة اشتملت الحدود البشرية على : عدد من (الموجهات والمدراء والمعلمات) بمرحلة رياض الأطفال وجاءت ن للعينة كالتالي:

جدول (١) يوضح عينة الدراسة

الفئة	ن	النسبة
الموجهات	٥٠	%٢١.٧٤
المدراء	١٠٠	%٤٣.٤٨
المعلمات	٨٠	%٣٤.٧٨
المجتمع الكلي للدراسة	٢٣٠	%١٠٠

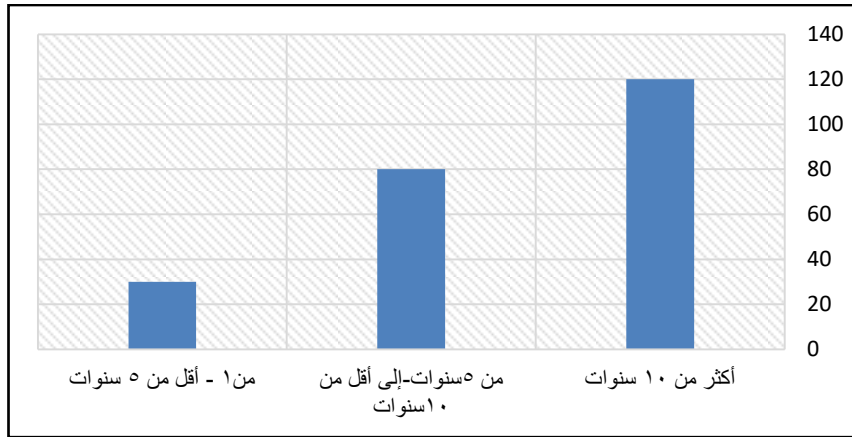
وعن خصائص عينة الدراسة: جاءت البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة كما يلي من حيث:

- المجال الوظيفي.
 - عدد سنوات الخدمة.
 - المؤهل الثقافي (التعليمي).
- بالنسبة للمجال الوظيفي يمثلها بيانياً:



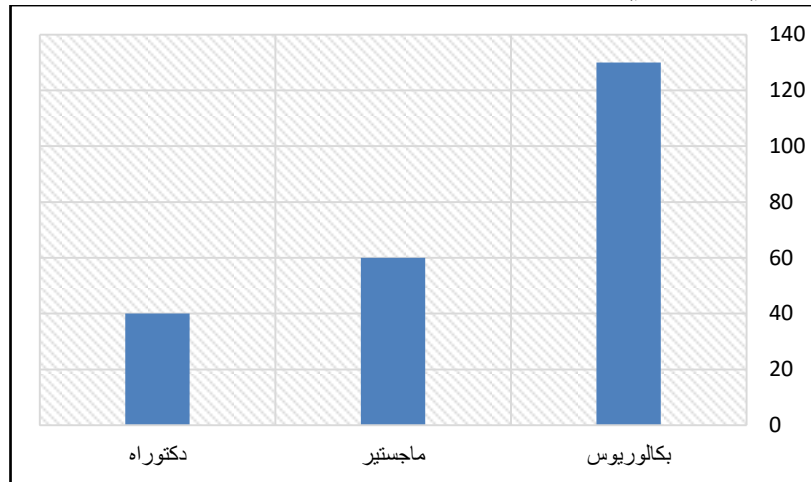
شكل (٤) يوضح النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقاً للمجال الوظيفي

يوضح شكل رقم (٤) النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقاً للمجال الوظيفي فجاءت العينة الكلية (ن=٢٣٠ بنسبة ١٠٠%) فجاءت فئة المدراء في المركز الأول بنسبة ٤٣.٤٨% حيث جاءت قيمة ن=١٠٠ ثم يليها بالمركز الثاني فئة المعلمات (ن=٨٠) بنسبة ٣٤.٧٨% وأخيراً جاءت فئة الموجهات بنسبة ٢١.٧٤% وعدد ن=٥٠.

بالنسبة لعدد سنوات الخبرة يمثلها بيانيا:

شكل (٥) يوضح النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرات الوظيفية

يوضح شكل رقم (٥) النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة الوظيفية فجاءت العينة الكلية (ن=٢٣٠ بنسبة ١٠٠%) فجاءت فئة (أكثر من ١٠ سنوات) في المركز الأول حيث جاءت قيمة ن= ١٢٠ ثم يليها بالمركز الثاني فئة من (٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) (ن=٨٠) وأخيرا جاءت فئة من (١ إلى أقل من ٥ سنوات) وعدد ن=٣٠.

بالنسبة للمؤهل الثقافي (التعليمي) يمثلها بيانيا:

شكل (٦) يوضح النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقا للمؤهل الثقافي التعليمي

يوضح شكل رقم (٦) النسبة المئوية لفئات عينة الدراسة وفقا للمؤهل الثقافي التعليمي فجاءت العينة الكلية (ن=٢٣٠ بنسبة ١٠٠%) فجاءت فئة (بكالوريوس) في المركز الأول حيث جاءت قيمة ن= ١٣٠ ثم يليها بالمركز الثاني فئة (ماجستير) (ن=٦٠) وأخيرا جاءت فئة (دكتوراه) وعدد ن=٤٠.

(٤)الحدود المجالية: استعراض اليات تفعيل القيادة الالكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

أداة الدراسة (الاستبانة) :

اعتمدت الدراسة الميدانية في جمع بياناتها على استبانة تمت صياغتها من خلال مراجعة بعض أدبيات البحوث و الدراسات السابقة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي تشمل (القيادة الإلكترونية والتميز المؤسسي) ، وهي مكونة من قسمين رئيسيين وهما:

- القسم الأول: مخصص للبيانات الديمجرافية الشخصية والمتعلقة ب: المجال الوظيفي - عدد سنوات الخدمة - المؤهل الثقافي (التعليمي).
- القسم الثاني: (أبعاد الاستبانة) ويشمل:

١. البعد الأول: مخصص للتعرف على واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (الموجهات والمدراء والمعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسياً، ويتم قياسه من خلال العبارات (١ - ١٥).

٢. البعد الثاني: مخصص للتعرف على دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة ، ويتم قياسه من خلال العبارات (١٦-٢٧).

٣. البعد الثالث: مخصص للتعرف على ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة ، ويتم قياسه من خلال العبارات (٢٨ - ٣٧).

٤. البعد الرابع: مخصص للتعرف على آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة ، ويتم قياسه من خلال العبارات (٣٨ - ٤٧). كما جاءت الاستجابات المقابلة لعبارات الاستبانة في صورة مقياس ثلاثي متدرج (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق)، وتم توزيع الدرجات بالصورة المتوازية التالية : موافق : تقابل بثلاث درجات، موافق إلى حد ما: تقابل بدرجتان، غير موافق : تقابل بدرجة واحدة .
إجراءات التقنين:

حساب الصدق:

(أ) اختبار الصدق الظاهري للاستبانة validity

قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين الخبراء في المجال ، وجاء عددهم ن = (١١) محكم؛ وذلك للتأكد من صدق الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق من خلال التعرف على آرائهم في:

- الصياغة اللغوية للعبارات.

- ملائمة العبارات للبعد التي تنتمي اليه.

- مناسبة العبارات وكفايتها. وقد تم اجراء التعديلات وفقا لآراء الأساتذة المحكمين وجاءت الاستبانة فى صورتها النهائية، تتكون من (١٥) عبارة للمحور الأول، و (١٠) عبارة للمحور الثاني، و (١٠) عبارة للمحور الثالث، و (١٢) عبارة للمحور الرابع بإجمالي عدد (٤٧) عبارة. وقد جاءت نسبة اتفاق الأساتذة المحكمين على أبعاد الاستبانة بنسبة اتفاق ٩٥% لمناسبتها للهدف من الدراسة ، مع تعديل بعض الصياغات اللغوية لبعض العبارات وتعديل بعض الجمل المركبة وترقيم العبارات.

(ب)الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي Construct validity وهو أحد مقاييس صدق الأداة الذى يقيس مدى تحقيق الأهداف التى تريد الأداة الوصول إليها، واستخدمت الباحثة معامل كندال Kendall's tue-b لحساب الصدق الإحصائي والذي يبين مدى ارتباط كل قسم من مجالات الدراسة بالاستبانة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، ويبين الجدول الآتى رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط فى جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضع لقياسه وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ .

جدول (٢) يوضح صدق الاتساق الداخلى لأبعاد الاستبانة باستخدام معامل ارتباط كندال الاحصائي

البعد	ن للعبارات	عنوان البعد	معامل كندال
الأول	١٥	واقع مفهوم القيادة الإلكترونية فى بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط	**٠.٧٨٥
الثاني	١٠	دور تفعيل القيادة الإلكترونية فى تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط	**٠.٨٢٠
الثالث	١٠	ملاح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط	**٠.٨٤٣
الرابع	١٢	آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط	**٠.٨٦٠

(**) دال عند مستوى ٠.٠٠١ .

حساب الثبات:

ثبات الاستبانة reliability : وهو يعني أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويدل الثبات على اتساق النتائج والوثوق منها، بمعنى إذا تكرر تطبيق القياس يتم الحصول على نفس النتائج . حيث قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ بين نتائج التطبيقين الأول والثاني على عينة التقنيي وعددها (ن=٣٠) بخلاف عينة البحث الرئيسية بين التطبيقين فاصل زمني قدره اسبوعان وجاءت قيمة (ر) للدرجة الكلية لتعادل **٠.٨٢٦ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.٠٠١ .

أساليب التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها بالتطبيق الميداني، فقد استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي استخدمتها الباحثة:

- ١- المتوسط الحسابي (م)، وذلك لمعرفة مدى الموافقة أو عدم الموافقة وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية إلى جانب الأبعاد الرئيسية.
- ٢- وتم استخدام الانحراف المعياري (S.D) للتعرف على مدى انحراف آراء استجابات أفراد عينة الدراسة.
- ٣- كما تم حساب الأوزان النسبية والنسبة المئوية لتحديد الترتيب الملائم للعبارات وفقا لاتفاق آراء العينة على أهمية العبارة.
- ٣- أيضا تم استخدام تحليل التباين الأحادي، لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في محاور الدراسة المختلفة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (مجال العمل الوظيفي، المستوى الثقافي، عدد سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها :

تتبنى الدراسة الميدانية التطبيقية الإجابة عن أسئلة البحث من السؤال الثاني وحتى السؤال الخامس. فيما يخص الإجابة عن السؤال الثاني: (ما واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (موجهات ومدراء ومعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط (المحددة دراسياً؟) جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٣) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء (عينة الدراسة) ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط ،

حول مفهوم القيادة الإلكترونية ، ن = ٢٣٠

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن النسبي المرجح	درجة التحقق						البعد الأول: واقع مفهوم القيادة الإلكترونية في الروضة.	م
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٩٤.٢٠	٢.٨٣	٤.٣٥	١٠	٨.٧٠	٢٠	٨٦.٩٦	٢٠٠	١	أعي أن القيادة الإلكترونية دورا فاعلا في نجاح وتطور المؤسسة وزيادة فاعليتها.
١٣	٧٩.٧١	٢.٣٩	١٧.٣٩	٤٠	٢٦.٠٩	٦٠	٥٦.٥٢	١٣٠	٢	أعرف إليه تطبيق القيادة الإلكترونية.
١٣ مكرر	٧٩.٧١	٢.٣٩	١٣.٠٤	٣٠	٣٤.٧٨	٨٠	٥٢.١٧	١٢٠	٣	يتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية مهارات إدارية إضافية تختلف عن الاعمال الروتينية.
١٣ مكرر	٧٩.٧١	٢.٣٩	١٥.٢٢	٣٥	٣٠.٤٣	٧٠	٥٤.٣٥	١٢٥	٤	يتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية عمل جماعي ضمن فريق وليس عملا فرديا.
١٢	٨٤.٠٦	٢.٥٢	٨.٧٠	٢٠	٣٠.٤٣	٧٠	٦٠.٨٧	١٤٠	٥	تطبيق القيادة الإلكترونية يساعد في إعداد الروضة كهيئة تنافسية قادرة على مواجهة المؤسسات المنافسة في السوق.
٦	٨٩.٨٦	٢.٧٠	٨.٧٠	٢٠	١٣.٠٤	٣٠	٧٨.٢٦	١٨٠	٦	التحولات التقنية والعصر التكنولوجي الذي نعيشه يحتاج إلى أسلوب قيادي فعال ومناسب ك (القيادة الإلكترونية).
١١	٨٨.٤١	٢.٦٥	٤.٣٥	١٠	٢٦.٠٩	٦٠	٦٩.٥٧	١٦٠	٧	تساعد القيادة الإلكترونية على التخلص من مشكلات البيروقراطية والاستقواء.

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن النسبي المرجح	درجة التحقق						البعد الأول: واقع مفهوم القيادة الإلكترونية في الروضة.	م
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٨٩.١٣	٢.٦٧	٨.٧٠	٢٠	١٥.٢٢	٣٥	٧٦.٠٩	١٧٥	٨. تسهل القيادة الإلكترونية من إجراءات العمل الإداري وتقلل من الجهد والوقت المبذول.	
٤	٩١.٣٠	٢.٧٤	٤.٣٥	١٠	١٧.٣٩	٤٠	٧٨.٢٦	١٨٠	٩. تساعد القيادة الإلكترونية في تطوير العمل وتحسين مخرجاته.	
٦ مكرر	٨٩.٨٦	٢.٧٠	٦.٥٢	١٥	١٧.٣٩	٤٠	٧٦.٠٩	١٧٥	١٠. تساعد القيادة الإلكترونية في ترشيد الاستهلاك حيث (الحد من المطبوعات الورقية وتقليل الاعباء الإدارية في أعمال الحفظ والتخزين والاسترجاع).	
١	٩٥.٦٥	٢.٨٧	٤.٣٥	١٠	٤.٣٥	١٠	٩١.٣٠	٢١٠	١١. القيادة الإلكترونية تقوم على استخدام تقنيات الحاسب وشبكات الاتصالات في إدارة الأعمال والعلاقات الداخلية والخارجية.	
٤ مكرر	٩١.٣٠	٢.٧٤	٨.٧٠	٢٠	٨.٧٠	٢٠	٨٢.٦١	١٩٠	١٢. يمكن تطبيق القيادة الإلكترونية من تكامل نظام العمل المؤسسي (توحيد نظام الاتصال بين أفراد المؤسسة والقائم على تكنولوجيا المعلومات).	
٦ مكرر	٨٩.٨٦	٢.٧٠	٤.٣٥	١٠	٢١.٧٤	٥٠	٧٣.٩١	١٧٠	١٣. تمكن القيادة الإلكترونية المسؤولين من إنجاز الأهداف دون تقيد بالزمان أو بمكان وبشكل سريع وفيه الإنجاز.	
٢	٩٤.٩٣	٢.٨٥	٢.١٧	٥	١٠.٨٧	٢٥	٨٦.٩٦	٢٠٠	١٤. تساعد القيادة الإلكترونية في توفير المعلومات الصحيحة وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على المعلومات الدقيقة والمباشرة.	
٦ مكرر	٨٩.٨٦	٢.٧٠	٤.٣٥	١٠	٢١.٧٤	٥٠	٧٣.٩١	١٧٠	١٥. يتجاوز تطبيق القيادة الإلكترونية إدارة المعلومات والمعرفة فقط إلى التواصل وبناء العلاقات مع الأفراد داخل وخارج المؤسسة.	
٢.٦٦									المتوسط العام للمحور (م)	

تشير نتائج جدول رقم (٣) إلى:

عن واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (موجهات ومدراء ومعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسياً. جاء المتوسط العام (٢.٦٦) في اتجاه موافق. وعن تحليل نسبة الاتفاق على العبارات جاء كما يلي: جاءت العبارة رقم (١١) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٢.٨٧) بنسبة مئوية ٩٥.٦٥% حيث تشير العبارة إلى القيادة الإلكترونية تقوم على استخدام تقنيات الحاسب وشبكات الاتصالات في إدارة الأعمال والعلاقات الداخلية والخارجية.

ثم جاءت العبارة رقم (١٤) في المرتبة الثانية تساعد القيادة الإلكترونية في توفير المعلومات الصحيحة وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على المعلومات الدقيقة والمباشرة بوزن نسبي (٢.٨٥) بنسبة ٩٤.٩٣%.

وعن عبارة المرتبة الثالثة جاءت (أعي أن القيادة الإلكترونية دوراً فاعلاً في نجاح وتطور المؤسسة وزيادة فاعليتها) العبارة رقم ١ بوزن نسبي ٢.٨٣ ونسبة (٩٤.٢٠%).

يليهما العبارة رقم (٩، ١٢) جاءت في المرتبة الرابعة لتشير إلى تساعد القيادة الإلكترونية في تطوير العمل وتحسين مخرجاته و يمكن تطبيق القيادة الإلكترونية من تكامل نظام العمل المؤسسي (توحيد نظام الاتصال بين أفراد المؤسسة والقائم على تكنولوجيا المعلومات) بوزن نسبي ٢.٧٤ بنسبة مئوية ٩١.٣٠%.

ثم تلها العبارات التي تعبر عن أن : التحولات التقنية والعصر التكنولوجي الذي نعيشه يحتاج إلى أسلوب قيادي فعال ومناسب ك (القيادة الإلكترونية). وتساعد القيادة الإلكترونية في ترشيد الاستهلاك حيث (الحد من المطبوعات الورقية وتقليل الاعباء الإدارية في أعمال الحفظ والتخزين والاسترجاع). كما تمكن القيادة الإلكترونية المسؤولين من انجاز الأهداف دون تقيد بالزمان أو بمكان وبشكل سريع وفيه الإنجاز. وأيضا يتجاوز تطبيق القيادة الإلكترونية إدارة المعلومات والمعرفة فقط إلى التواصل وبناء العلاقات مع الأفراد داخل وخارج المؤسسة في المرتبة السادسة بوزن نسبي مرجح ٢.٧٠ ونسبة مئوية ٨٩.٨٦%.

وفي المرتبة العاشرة جاءت العبارة رقم (٨) بوزن نسبي ٢.٦٧ ونسبة مئوية ٨٩.١٣% والتي تشير إلى أنه تسهل القيادة الإلكترونية من إجراءات العمل الإداري وتقلل من الجهد والوقت المبذول. ثم جاءت في المرتبة الحادية عشر عبارة أنه تساعد القيادة الإلكترونية على التخلص من مشكلات البيروقراطية والاستقواء بوزن نسبي ٢.٦٥ ونسبة مئوية ٨٨.٤١%.

وتليها العبارة رقم (٥) والتي تشير إلى أنه تطبيق القيادة الإلكترونية يساعد في إعداد الروضة كهيئة تنافسية قادرة على مواجهة المؤسسات المنافسة في السوق بوزن نسبي ٢.٥٢ ونسبة مئوية ٨٤.٠٦%.

ثم جاءت العبارات رقم ٢، ٣، ٤ بوزن نسبي مرجح ٢.٣٩ ونسبة مئوية ٧٩.٧١% والتي تشير إلى أنه:

أعرف آليه تطبيق القيادة الإلكترونية. ويتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية مهارات إدارية إضافية تختلف عن الاعمال الروتينية.

كما يتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية عمل جماعي ضمن فريق وليس عملا فرديا. وتلاحظ الباحثة أنه في ضوء نتائج التحليل الإحصائي أشارت الآراء إلى ان عينة الدراسة يدركون خصائص القيادة الإلكترونية ومميزاتها مع الوعي بأهمية تطبيق القيادة الإلكترونية ودورها في تحسين العمل الإداري وتحقيق أهداف المؤسسة ولكن بمقابل فقدان آلية العمل للتطبيق بالمؤسسة. وهذه النتائج تتفق مع دراسة ياسين (٢٠٠٥) التي أشارت إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب في الأساس توفير قاعدة تستند إلى تقنيات المعلومات والثقافة التنظيمية المؤسسية كما تحتاج إلى التخلص من الإجراءات الروتينية.

وأیضا دراسة (Contreras, Baykal & Abid (2020) و دراسة كل من كاظم ومصطفى وجواد (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أنه يوجد علاقة وثيقة بين تطبيق ادوات القيادة الالكترونية واداء الموظفين في أي مؤسسة خاصة المؤسسات التعليمية حيث ترتبط مرونة وسرعة انجاز المعاملات باتمامها الكترونيا دون المرور باجراءات روتينية معقدة مع انعكاس تطبيق ادوات الادارة الالكترونية على مستوى الرضا الوظيفي لدى كافة العاملين من خلال ادائهم لواجباتهم الوظيفية .

فيما يخص الإجابة عن السؤال الثالث: (ما دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز الموسمي ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة؟) جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٤) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء (عينة الدراسة) ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط ،

حول دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز الموسمي ، ن = ٢٣٠

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن النسبي المرجح	درجة التحقق						البيد الثاني: دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز الموسمي ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط	م
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٨٦.٩٦	٢.٦١	٨.٧٠	٢٠	٢١.٧٤	٥٠	٦٩.٥٧	١٦٠	١٦	تمكن القيادة الإلكترونية العاملين بالمؤسسة بأداء المهام وفقا للصلاحيات الممنوحة دون تدخل من الإدارة العليا.
١٠	٨٥.٥١	٢.٥٧	٨.٧٠	٢٠	٢٦.٠٩	٦٠	٦٥.٢٢	١٥٠	١٧	تدعم القيادة الإلكترونية العاملين في القيام بعملهم على أكمل وجه.
٨	٨٦.٢٣	٢.٥٩	٨.٧٠	٢٠	٢٣.٩١	٥٥	٦٧.٣٩	١٥٥	١٨	توفر القيادة الإلكترونية نظام حوافز يدفع العاملين إلى التمسك بالعمل والأداء الأفضل.
٤	٨٧.٦٨	٢.٦٣	٨.٧٠	٢٠	١٩.٥٨	٤٥	٧١.٧٤	١٦٥	١٩	تمكن القيادة الإلكترونية من تقييم أداء العاملين حرصا على التحسين المستمر.
١٠ مكرر	٨٥.٥١	٢.٥٧	٤.٣٥	١٠	٣٤.٧٨	٨٠	٦٠.٨٧	١٤٠	٢٠	تساعد القيادة الإلكترونية في تحديد الاحتياجات التدريبية.
٣	٨٩.٨٦	٢.٧٠	٤.٣٥	١٠	٢١.٧٤	٥٠	٧٣.٩١	١٧٠	٢١	توفر القيادة الإلكترونية نظاما عادلا للحوافز والجزاءات بما يمكنهم من انجاز أعمالهم بما يحقق التميز الموسمي.
٢	٩٢.٧٥	٢.٧٨	٤.٣٥	١٠	١٣.٠٤	٣٠	٨٢.٦١	١٩٠	٢٢	تمكن القيادة الإلكترونية من وضع خطة العمل الموسمي والاستراتيجيات المتعلقة بالعمل.
٦ مكرر	٨٦.٩٦	٢.٦	١٣.٠٤	٣٠	١٣.٠٤	٣٠	٧٣.٩١	١٧٠	٢٣	تحقق القيادة الإلكترونية تواصل فعال بين كافة العاملين بالمؤسسة يتم فيه تبادل المعلومات والخبرات.
٤ مكرر	٨٧.٦٨	٢.٦٣	١٣.٠٤	٣٠	١٠.٨٧	٢٥	٧٦.٠٩	١٧٥	٢٤	تسمح القيادة الإلكترونية للعاملين باتخاذ القرارات كل في تخصصه ومجال عمله بما يساهم من رفع مستوى الأداء في العمل.
٨ مكرر	٨٦.٢٣	٢.٥٩	١٣.٠٤	٣٠	١٥.٢٢	٣٥	٧١.٧٤	١٦٥	٢٥	تعطي القيادة الإلكترونية الصلاحيات الممنوحة للعاملين بما تمكنهم من المشاركة المجتمعية وخدمة المستفيدين بالشكل الذي يحقق التميز الموسمي.
١٢	٨٤.٠٦	٢.٥٢	١٣.٠٤	٣٠	٢١.٧٤	٥٠	٦٥.٢٢	١٥٠	٢٦	تمكن القيادة الإلكترونية من عمل دراسة استطلاعية بشكل مستمر ومحدد زمنيا للتعرف على آراء المستفيدين من الخدمات الموسمية.
١	٩٤.٢٠	٢.٨٣	٤.٣٥	١٠	٨.٧٠	٢٠	٨٦.٩٦	٢٠٠	٢٧	تساعد القيادة الإلكترونية من التمكين التكنولوجي حيث إدخال الوسائل التكنولوجية بما يساهم من تحقيق الانجاز في الوقت وتحقيق الأهداف وتقديم خدمات مميزة للمستفيدين.
٢.٦٣									المتوسط العام للمحور (م)	

تشير نتائج جدول رقم (٤) إلى أهمية دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز الموسمي ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط حيث جاء المتوسط العام (٢.٦٣) في اتجاه موافق. وعن تحليل نسبة الاتفاق على العبارات جاء كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٢٧) في المرتبة الاولى وذلك بوزن نسبي مرجح ٢.٨٣ ونسبة مئوية ٩٤.٢٠% والتي تشير إلى أولى أهمية حيث تساعد القيادة الإلكترونية من التمكين التكنولوجي حيث إدخال الوسائل التكنولوجية بما يساهم من تحقيق الانجاز في الوقت وتحقيق الأهداف وتقديم خدمات مميزة للمستفيدين.

ثم تلها العبارة رقم (٢٢) في المركز الثاني والتي تشير إلى أنه تمكن القيادة الإلكترونية من وضع خطة العمل المؤسسي والاستراتيجيات المتعلقة بالعمل بوزن نسبي ٢.٧٨ ونسبة مئوية ٩٢.٧٥%.
ثم جاءت العبارة رقم (٢١) على التوالي في المركز الثالث حيث أشارت إلى أنه توفر القيادة الإلكترونية نظاما عادلا للحوافز والجزاءات بما يمكنهم من انجاز أعمالهم بما يحقق التميز المؤسسي. وذلك بوزن نسبي ٢.٧٠ ونسبة مئوية ٨٩.٨٦%.
والعبارتين رقم (١٩) (٢٤) بالمركز الرابع بوزن نسبي ٢.٦٣ ونسبة مئوية ٨٧.٦٨% والتي تشير إلى أنه:

تمكن القيادة الإلكترونية من تقييم أداء العاملين حرصا على التحسين المستمر.
كما تسمح القيادة الإلكترونية للعاملين باتخاذ القرارات كل في تخصصه ومجال عمله بما يساهم من رفع مستوى الأداء في العمل.

كما جاءت العبارة رقم (١٦) والعبارة رقم (٢٣) في المرتبة السادسة بوزن نسبي ٢.٦١ ونسبة مئوية ٨٦.٩٦% والتي تشير إلى أنه:

تمكن القيادة الإلكترونية من تقييم أداء العاملين حرصا على التحسين المستمر.
تسمح القيادة الإلكترونية للعاملين باتخاذ القرارات كل في تخصصه ومجال عمله بما يساهم من رفع مستوى الأداء في العمل.

وجاءت العبارتين رقم (١٨) و (٢٥) والتي تشير إلى :

توفر القيادة الإلكترونية نظام حوافز يدفع العاملين إلى التمسك بالعمل والأداء الأفضل.
تعطي القيادة الإلكترونية الصلاحيات الممنوحة للعاملين بما تمكنهم من المشاركة المجتمعية وخدمة المستفيدين بالشكل الذي يحقق التميز المؤسسي. في المرتبة الثامنة بوزن نسبي ٢.٥٩ ونسبة مئوية ٨٦.٢٣.

ثم جاءت العبارتين رقم (١٧) و (٢٠) لتشير إلى أنه :

تدعم القيادة الإلكترونية العاملين في القيام بعملهم على أكمل وجه.
تساعد القيادة الإلكترونية في تحديد الاحتياجات التدريبية. في المرتبة العاشرة بوزن نسبي ٢.٥٧ ونسبة مئوية ٨٥.٥١%.

وأخيرا جاءت عبارة أن تمكن القيادة الإلكترونية من عمل دراسة استطلاعية بشكل مستمر ومحدد زمنيا للتعرف على آراء المستفيدين من الخدمات المؤسسية. في المرتبة الثانية عشر والأخيرة بوزن نسبي ٢.٥٢ ونسبة مئوية ٨٤.٠٦.

وهذه النتائج تتفق فيها الباحثة مع دراسة سمرالدين والقرشي (٢٠٢٠) و Dwianto(2021) والتي تشير إلى أن ممارسة القيادة الإلكترونية في القطاع العام قد شهدت العديد من التغييرات التي أثرت على عدة جوانب منها الثقافة التنظيمية وإدارة الوقت واستخدام تقنية المعلومات في تنفيذ المهام. تعد

مؤشرات محو الأمية الرقمية والشفافية وساعات الوقت مهمة في تقييم حالة القيادة الإلكترونية قبل جائحة Covid-19 وخلالها. وأنه تعد القدرة على القيادة ومعرفة القيادة في التكنولوجيا الرقمية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على النجاح.

ودراسة (Jamali, Bhutto, Khaskhely & Sethar (2022) التي تشير إلى انه هناك العديد من أساليب القيادة التي لها تأثيرات مختلفة على أداء الموظفين. حيث يعتمد أداء الموظفين على العديد من العوامل بما في ذلك أسلوب القيادة والثقافة التنظيمية.

فيما يخص الإجابة عن السؤال الرابع: (ما التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة ؟) جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٥) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء (عينة الدراسة) ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط ،

حول ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ، ن = ٢٣٠

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن النسبي المرجح	درجة التحقق						البيانات:	م	
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق				ملاحظات
			%	ك	%	ك	%	ك			
٨	٨٦.٢٣	٢.٥٩	١٣.٠٤	٣٠	١٥.٢٢	٣٥	٧١.٧٤	١٦٥	تفضيل روتين العمل التقليدي مع التخوف من تجربة القيادة الجديدة.	٢٨	
٤	٩٢.٧٥	٢.٧٨	٤.٣٥	١٠	١٣.٠٤	٣٠	٨٢.٦١	١٩٠	ارتفاع التكلفة المادية (قلة الموارد المالية) لإعداد الأجهزة لتطبيق القيادة الإلكترونية.	٢٩	
٢	٩٤.٢٠	٢.٨٣	٤.٣٥	١٠	٨.٧٠	٢٠	٨٦.٩٦	٢٠٠	ضعف الخبرة المعرفية حول القيادة الإلكترونية (نقص الوعي الثقافي).	٣٠	
١٠	٧٦.٨١	٢.٣٠	١٣.٠٤	٣٠	٤٣.٤٨	١٠٠	٤٣.٤٨	١٠٠	قلة دافعية المسؤولين للتوجه نحو تطبيق القيادة الجديدة.	٣١	
٥	٩١.٣٠	٢.٧٤	٤.٣٥	١٠	١٧.٣٩	٤٠	٧٨.٢٦	١٨٠	نقص الخبرات المهارية للمسؤولين فيما يخص العمل الإلكتروني.	٣٢	
٦	٨٩.١٣	٢.٦٧	٨.٧٠	٢٠	١٥.٢٢	٣٥	٧٦.٠٩	١٧٥	ارتفاع تكلفة برامج الحماية الإلكترونية مما قد يعرض الوثائق والملفات للتلف والضياع.	٣٣	
١	٩٦.٣٨	٢.٨٩	٢.١٧	٥	٦.٥٢	١٥	٩١.٣٠	٢١٠	عدم جاهزية البنية التحتية (الأجهزة / الوسائل/القاعات.....) لتطبيق القيادة الإلكترونية .	٣٤	
٩	٧٩.٧١	٢.٣٩	٨.٧٠	٢٠	٤٣.٤٨	١٠٠	٤٧.٨٣	١١٠	ضعف ثقة المسؤولين في آلية حماية أسرار المعلومات والبيانات.	٣٥	
٣	٩٣.٤٨	٢.٨٠	٤.٣٥	١٠	١٠.٨٧	٢٥	٨٤.٧٨	١٩٥	عدم جاهزية الكادر البشري على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير النظم المعلوماتية.	٣٦	
٧	٨٦.٩٦	٢.٦١	٨.٧٠	٢٠	٢١.٧٤	٥٠	٦٩.٥٧	١٦٠	غياب الشفافية والتشريعات القانونية التي تحكم المسؤوليات الوظيفية والتنسيق بين الإدارات.	٣٧	
٢.٦٦									المتوسط العام للمحور (م)		

تشير نتائج جدول رقم (٥) إلى:

التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة حيث جاء المتوسط العام (٢.٦٦) في اتجاه موافق. وعن تحليل نسبة الاتفاق على العبارات جاء كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٣٤) في المرتبة الأولى وذلك بوزن نسبي مرجح ٢.٨٩ ونسبة مئوية ٩٦.٣٨% والتي تشير إلى أولى التحديات وهي :

عدم جاهزية البنية التحتية (الأجهزة / الوسائل/القاعات.....) لتطبيق القيادة الإلكترونية. ثم تليها عبارة رقم (٣٠) بوزن نسبي ٢.٨٣ ونسبة مئوية ٩٤.٢٠% والتي تشير إلى : ضعف الخبرة المعرفية حول القيادة الإلكترونية (نقص الوعي الثقافي).

ثم جاءت عبارة رقم (٣٦) بوزن نسبي ٢.٨٠ ونسبة مئوية ٩٣.٤٨% والتي تشير إلى عدم جاهزية الكادر البشري على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير النظم المعلوماتية. ثم جاءت العبارة رقم رقم (٢٩) في المرتبة الرابعة والتي تشير إلى ارتفاع التكلفة المادية (قلة الموارد المالية) لإعداد التجهيزات لتطبيق القيادة الإلكترونية. وذلك بوزن نسبي ٢.٧٨ ونسبة مئوية ٩٢.٧٥%.

وتليها العبارة التي تشير إلى نقص الخبرات المهنية للمسؤولين فيما يخص العمل الإلكتروني. وذلك بوزن نسبي ٢.٧٤ ونسبة مئوية ٩١.٣٠%.

ثم عبارة (٣٣) والتي تشير إلى ارتفاع تكلفة برامج الحماية الإلكترونية مما قد يعرض الوثائق والملفات للتلف والضياع. بوزن نسبي ٢.٦٧ ونسبة مئوية ٨٩.١٣%.

ثم جاءت العبارة رقم (٣٧) في المرتبة السابعة والتي تشير إلى غياب الشفافية والتشريعات القانونية التي تحكم المسؤوليات الوظيفية والتنسيق بين الإدارات بوزن نسبي ٢.٦١ ونسبة مئوية ٨٦.٩٦%.

وعن العبارة رقم (٢٨) فجاءت في المرتبة الثامنة بوزن نسبي ٢.٥٩ ونسبة مئوية ٨٦.٢٣% والتي تشير إلى تفضيل روتين العمل التقليدي مع التخوف من تجربة القيادة الجديدة.

وعن العبارة رقم (٣٥) جاءت في المرتبة التاسعة بنسبة مئوية ٧٩.٧١% ووزن نسبي ٢.٣٩ والتي تشير إلى ضعف ثقة المسؤولين في آلية حماية أسرار المعلومات والبيانات.

وعن العبارة رقم (٣١) والتي تشير إلى قلة دافعية المسؤولين للتوجه نحو تطبيق القيادة الجديدة.

جاءت في المرتبة العاشرة والأخيرة بوزن نسبي ٢.٣٠ ونسبة مئوية ٧٦.٨١%. وتتفق الباحثة في هذه النتيجة مع دراسة سندي (٢٠٠٢) والحسنات (٢٠١١) والتي تشير نتائجها إلى أنه تقوم القيادة الإلكترونية على تخطي حاجز الزمان والمكان مما يؤدي إلى جودة وتحسين الأداء وسرعة التنفيذ وخفض التكلفة، والدقة والسرعة في تقديم الخدمات، وتطوير التنظيم الإداري، وعن المعوقات التنظيمية التي تواجه تفعيل مثل هذه القيادة الإجراءات الروتينية ونقص التشريعات اللازمة مع عدم تكامل القاعات الدراسية والإدارية والنقص في الدورات التدريبية مع النقص المالي.

فيما يخص الإجابة عن السؤال الخامس: (ما الآليات اللازمة لمواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة ؟) جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية لآراء (عينة الدراسة) ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط ،

حول آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ، ن = ٢٣٠

الترتيب	النسبة التقديرية %	الوزن النسبي المرجح	درجة التحقق						البعد الثاني:	م
			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٨٦.٩٦	٢.٦١	٨.٧٠	٢٠	٢١.٧٤	٥٠	٦٩.٥٧	١٦٠	إعداد ورش عمل تدريبية للكادر البشري في مجال تطبيق القيادة الإلكترونية.	٣٨
٨	٨٢.٦١	٢.٤٨	١٣.٠٤	٣٠	٢٦.٠٩	٦٠	٦٠.٨٧	١٤٠	توافر برمجيات آمنة لتأمين وتحديث البيانات باستمرار.	٣٩
٤ مكرر	٨٦.٩٦	٢.٦١	١٣.٠٤	٣٠	١٣.٠٤	٣٠	٧٣.٩١	١٧٠	زيادة الأدلة الإرشادية لتطبيق القيادة الإلكترونية وأهميتها (لنشر ثقافة القيادة الإلكترونية).	٤٠
٢	٩٤.٩٣	٢.٨٥	٢.١٧	٥	١٠.٨٧	٢٥	٨٦.٩٦	٢٠٠	تعيين موظفين متخصصين في تشغيل وصيانة الأجهزة واستخدام التقنيات الرقمية للمساعدة وقت الاحتياج.	٤١
٧	٨٤.٠٦	٢.٥٢	١٣.٠٤	٣٠	٢١.٧٤	٥٠	٦٥.٢٢	١٥٠	توافر نظام حوافر مادية/ معنوية لتطبيق القيادة الإلكترونية.	٤٢
٨ مكرر	٨٢.٦١	٢.٤٨	١٥.٢٢	٣٥	٢١.٧٤	٥٠	٦٣.٠٤	١٤٥	توافر الدعم المالي والمشاركات والتبرعات لدعم البنية التحتية اللازمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.	٤٣
٣	٨٨.٤١	٢.٦٥	٤.٣٥	١٠	٢٦.٠٩	٦٠	٦٩.٥٧	١٦٠	بناء نظام ذكي للاتصال بين الأفراد داخل وخارج المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات الفورية والمتكاملة.	٤٤
٨ مكرر	٨٢.٦١	٢.٤٨	١٣.٠٤	٣٠	٢٦.٠٩	٦٠	٦٠.٨٧	١٤٠	توافر برامج تقييم كتغذية راجعة حول الوقوف على مشكلات تفعيل القيادة الإلكترونية.	٤٥
١	٩٥.٦٥	٢.٨٧	٤.٣٥	١٠	٤.٣٥	١٠	٩١.٣٠	٢١٠	إعداد البنية التحتية المناسبة لتفعيل القيادة الإلكترونية من خلال (إعدادات الشبكة وقواعد البيانات والوسائل الإلكترونية ومزودي الخدمة ...)	٤٦
٦	٨٤.٧٨	٢.٥٤	١٣.٠٤	٣٠	١٩.٥٧	٤٥	٦٧.٣٩	١٥٥	سن التشريعات القانونية لتسهيل تطبيق القيادة الإلكترونية واكسابها المشروعية والمصادقية.	٤٧
٢.٦١									المتوسط العام للمحور (م)	

تشير نتائج جدول رقم (٦) إلى:

الآليات اللازمة لمواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة حيث جاء المتوسط العام (٢.٦١) في اتجاه موافق. وعن تحليل نسبة الاتفاق على العبارات جاء كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٤٦) في المرتبة الأولى والتي تشير إلى أول آليات لمواجهة تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية وهي: إعداد البنية التحتية المناسبة لتفعيل القيادة الإلكترونية من خلال (إعدادات الشبكة وقواعد البيانات والوسائل الإلكترونية ومزودي الخدمة ...) بوزن نسبي ٢.٨٧ ونسبة مئوية ٩٥.٦٥ %.

ثم جاءت العبارة رقم (٤١) في المرتبة الثانية والتي تشير إلى تعيين موظفين متخصصين في تشغيل وصيانة الأجهزة واستخدام التقنيات الرقمية للمساعدة وقت الاحتياج. بوزن نسبي ٢.٨٥ ونسبة مئوية ٩٤.٩٣ %.

وتليها عبارة رقم (٤٤) في المرتبة الثالثة والتي تشير إلى : بناء نظام ذكي للاتصال بين الافراد داخل وخارج المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات الفورية والمتكاملة. بوزن نسبي ٢.٦٥ ونسبة مئوية ٨٨.٤١%.

ثم جاءت العبارتين ٣٨ و ٤٠ في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية ٨٦.٩٦ % ووزن نسبي ٢.٦١ حيث أشارا إلى:

إعداد ورش عمل تدريبية للكادر البشري في مجال تطبيق القيادة الإلكترونية.

زيادة الأدلة الإرشادية لتطبيق القيادة الإلكترونية وأهميتها (نشر ثقافة القيادة الإلكترونية).

وعن العبارة رقم (٤٧) جاءت في المرتبة السادسة بوزن نسبي ٢.٥٤ ونسبة مئوية ٨٤.٧٨% والتي تشير إلى :

سن التشريعات القانونية لتسهيل تطبيق القيادة الإلكترونية واسبابها المشروعية والمصادقية.

وعن العبارة (٤٢) والتي تشير إلى توافر نظام حوافز مادية/ معنوية لتطبيق القيادة الإلكترونية.

جاءت في المرتبة السابعة بوزن نسبي ٢.٥٢ ونسبة مئوية ٨٤.٠٦%.

وعن العبارات رقم ٣٩، ٤٣، ٤٥ والتي تشير إلى الآليات التالية :

توافر برمجيات آمنة لتأمين وتحديث البيانات باستمرار.

توافر الدعم المالي والمشاركات والتبرعات لدعم البنية التحتية اللازمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.

توافر برامج تقييم كتنغذية راجعة حول الوقوف على مشكلات تفعيل القيادة الإلكترونية. في المرتبة

الثامنة والاخيرة بوزن نسبي ٢.٤٨ ونسبة مئوية ٨٢.٦١%.

وفيما سبق تتفق الباحثة مع دراسة كل من (Kouze & Posner (2023) والتي تشير إلى آليات

مواجهة أزمات تطبيق القيادة الإلكترونية في استخدام الانظمة الإلكترونية السهلة في الاستخدام مع

استخدام نظام آمن لحفظ سرية المعلومات والملفات ونشر ثقافة أهمية تطبيق القيادة الإلكترونية

لتحسين وتجويد العمل المؤسسي. ودراسة (Contreras, Baykal & Abid (2020) التي

أشارت إلى ضرورة رفع القدرة على التأقلم ودعم تطبيق مثل هذه القيادة لدعم بيئة العمل وتحسينها

باستمرار.

وبناء على ما تقدم من نتائج احصائية توصلت الباحثة إلى أن مفهوم القيادة الإلكترونية يتضح لدى

أفراد عينة الدراسة حيث أشاروا إلى أن القيادة الإلكترونية تقوم على استخدام تقنيات الحاسب

وشبكات الاتصالات في إدارة الأعمال والعلاقات الداخلية والخارجية وأنها تساعد في توفير المعلومات

الصحيحة وسرعة اتخاذ القرارات المبنيه على المعلومات الدقيقة والمباشرة ولها دورا فاعلا في نجاح

وتطور المؤسسة وزيادة فاعليتها كما أنها تساعد القيادة الإلكترونية من التمكين التكنولوجي حيث

إدخال الوسائل التكنولوجية بما يساهم من تحقيق الانجاز في الوقت وتحقيق الأهداف وتقديم خدمات

مميزة للمستفيدين وهي تمكن من وضع خطة العمل المؤسسي والاستراتيجيات المتعلقة بالعمل.

ومع توافر المعلومات حول القيادة الإلكترونية والإيمان بأهميتها من قبل أفراد عينة الدراسة إلا أنه يقابلها عده تحديات تتمثل في عدم جاهزية البنية التحتية (الأجهزة / الوسائل/القاعات.....) لتطبيق القيادة الإلكترونية وضعف الخبرة المعرفية حول القيادة الإلكترونية (نقص الوعي الثقافي) مع عدم جاهزية الكادر البشري على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير النظم المعلوماتية.

توصيات البحث

بناء على نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بتحقيق الآليات التالية لتفعيل القيادة الإلكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط بما يلي:

- إعداد البنية التحتية المناسبة لتفعيل القيادة الإلكترونية من خلال (إعدادات الشبكة وقواعد البيانات والوسائل الإلكترونية ومزودي الخدمة ...)
- تعيين موظفين متخصصين في تشغيل وصيانة الأجهزة واستخدام التقنيات الرقمية للمساعدة وقت الاحتياج
- بناء نظام ذكي للاتصال بين الافراد داخل وخارج المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات الفورية والمتكاملة
- إعداد ورش عمل تدريبية للكادر البشري في مجال تطبيق القيادة الإلكترونية.
- زيادة الأدلة الإرشادية لتطبيق القيادة الإلكترونية وأهميتها (نشر ثقافة القيادة الإلكترونية).
- سن التشريعات القانونية لتسهيل تطبيق القيادة الإلكترونية واكسابها المشروعية والمصادقية.
- توافر نظام حوافز مادية/ معنوية لتطبيق القيادة الإلكترونية
- توافر برمجيات آمنة لتأمين وتحديث البيانات باستمرار.
- توافر الدعم المالي والمشاركات والتبرعات لدعم البنية التحتية اللازمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.
- توافر برامج تقييم كتنغذية راجعة حول الوقوف على مشكلات تفعيل القيادة الإلكترونية
- توفير كافة المتطلبات اللازمة لإعداد البنية التحتية الملائمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.
- نشر ثقافة القيادة الإلكترونية بدءاً من القيادات الإدارية واتخاذ خطوات التطبيق وإعداد فرق العمل للتنفيذ.
- التحفيز المادي والمعنوي لقائدات الروضات المتميزات في تطبيق القيادة الإلكترونية؛ لحفز وتشجيع بقية القائدات للعمل بها في إدارة الروضة.
- اختيار القيادات للإشراف على الروضات وفقاً لتمييزهم في التكنولوجيا ومهارات استخدام الإنترنت.
- نشر ثقافة المعرفة بالقيادة الإلكترونية لتطوير أداء كافة العاملين بالروضة.
- تشجيع الزيارات الميدانية بين مديرات الروضات على مستوى المحافظة والجمهورية وذلك للتعرف على مزايا تطبيق القيادة الإلكترونية وتبادل الخبرات في كيفية تطبيقها وتحسين الاداء ومعالجة الصعوبات.
- تدريب الاداريين والمعلمين تدريباً عملياً على تطبيقات القيادة الإلكترونية.

- ضرورة توفير وتطوير البيئة الإلكترونية في الروضة وتدريب العاملين فيها على مهارات استخدامها.
- برامج توعوية للقيادات بالروضة عن إدارة الازمات وحل المشكلات واتخاذ القرارات الادارية الصائبة.
- الحرص على نشر ثقافة استخدام الإدارة الرقمية الذكية، وذلك تمهيداً لتعميمها على كافة الروضات بالقطاعات المختلفة.
- إعداد استراتيجية من قبل المسؤولين بوزارة التربية والتعليم ولجان الإشراف والتوجيه بالمحافظة تتضمن خطة للإشراف على تفعيل القيادة الإلكترونية.
- معالجة المعوقات التي تحول دون تفعيل القيادة الإلكترونية بتشخيص البيئة قبل ممارسة القيادة الإلكترونية واقعيًا.

البحوث المقترحة

- تنمية مهارات قيادية مغايرة كالقيادة التحويلية لدى مديرات الروضات.
- دراسة التميز المؤسسي للمدارس في مراحل تعليمية مغايرة.
- دراسة تأثير القيادة الإلكترونية على نتائج عملية التقويم.
- تأثير القيادة الإلكترونية على الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو جربوع، يوسف علي (٢٠٢٢). أثر اليقظة الاستراتيجية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة حالة جامعة غزة. *مجلة الفنون والادب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*. (٧٦). كلية الامارات للعلوم التربوية. ص.ص ٧٦-٩٢.
- أبو رجب، ولاء السيد (٢٠٢٠). واقع التميز المؤسسي بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*. (١٤). المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. ص.ص ٧١٣-٧٣٤.
- الأقطش، نور موسى (٢٠١٩). أثر ممارسات القيادة الإلكترونية على الإبداع الاستراتيجي: اختيار الدور الوسيط لإنترنت الأشياء: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية. *رسالة ماجستير*. جامعة الشرق الاوسط: كلية الأعمال.
- الأيوبي، منصور محمد (٢٠١٥). بيئة العمل وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على الكليات التقنية الحكومية في محافظات غزة. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات*. (٢) دير البلح: كلية فلسطين التقنية. ص.ص ١٠٦-١٣٧.
- باشيوه، حسن عبدالله (٢٠١٦). روائع التميز المؤسسي والاعتماد الأكاديمي: دراسة استشرافية لمتطلبات تميز مؤسسات العالي في الوطن العربي. *المجلة العربية للجودة والتميز*. (٢) ٣. مركز الوراق للدراسات والأبحاث. ص.ص ٢١-٤٩.
- البلوشي، سميرة عبدالوهاب (٢٠٢٠). دور القيادة الإلكترونية في إدارة الازمات التعليمية من وجهة نظر قادة مدارس التعليم العام في محافظة الجموم. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. (٤) ٩. دار سمات للدراسات والأبحاث. ص.ص ١٢٢-١٤٥.
- البليهد، نوره محمد والردادي، دعاء مصلح (٢٠٢١). درجة ممارسة القيادة الالكترونية بجامعة الاميرة نوره بنت عبدالرحمن في ظل جائحة كورونا. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*. (٦٨) ١٨. جامعة الاميره نوره بنت عبدالرحمن. ص.ص ٢٣٩-٢٧٣.
- البيز، نجلاء عيسى (٢٠٠٨). تقويم أهداف مرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية. *رسالة ماجستير*. جامعة الملك سعود: كلية التربية.
- جاري، علي سعد (٢٠٢٢). تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارة المدرسية ومتطلبات تطويرها من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض. *رسالة ماجستير*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: كلية العلوم الاجتماعية.
- الجمال، رانيا عبدالمعز (٢٠١٤). *مدخل إلى رياض الأطفال*. العين : دار الكتاب الجامعي.

- حافظ، محمد محمود (٢٠١٥). رؤية مقترحة لتطبيق القيادة الإلكترونية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة. المؤتمر الدولي الأول (التربية آفاق مستقبلية). جامعة الباحة: كلية التربية.
- الحبسي، صالح سالم (٢٠٢١). أثر فاعلية القيادة الاستراتيجية على جودة الخدمات الإلكترونية: دراسة تطبيقية على شركة الاتقان للاستشارات الهندسية بسلطنة عمان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. (١) ١٢. جامعة قناة السويس: كلية التجارة بالاسماعيلية. ص. ١-٣٤.
- الحسنات، ساري عوض (٢٠١١). معوقات تطبيق الادارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير. جامعة الدول العربية: معهد البحوث والدراسات العربية.
- حماد، محمد محمد (٢٠٢١). أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية (دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين). المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية). (٣) ٤٢. ص. ١٧٧-٢٠٥.
- الخصاونة، ثابت محمد (٢٠١٩). واقع تطبيق مديري ومديرات الثانوية في قسبة اربد بالمملكة الاردنية الهاشمية لمعايير ادارة التميز. المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث. (٢٨) ٢. ص. ١-٢٢.
- دخيل الله، حمدان محمد (٢٠٢٠). واقع توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وإدارة الازمات الطارئة لدى قادة المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة (التصور المقترح). المجلة العربية للنشر العلمي. (٢٧) ٢. جامعة ام القرى: كلية التربية. ص. ٨٢-١٠٥.
- الدغمي، هيفاء راشد (٢٠١٩). التمكين الإداري في التميز المؤسسي. رسالة ماجستير. جامعة آل البيت: كلية الاقتصاد والعلوم الادارية.
- الزامل، مها عثمان والبلوي، هاله ناقل (٢٠٢١). آليات تحسين اداء قائدات المدارس الأهلية بشمال الرياض في ضوء القيادة الإلكترونية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية. (٣) ٢١. ص. ٤٩٣-٥٠٦.
- الزهراني، خديجة مقبول (٢٠٢٢). دعم القيادة الإلكترونية لتحسين جودة خدمة التعليم الإلكتروني بجامعة الباحة في ظل جائحة كورونا وفقا لمقياس Servqual. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية. (١) ٩. جامعة شقراء. ص. ٢٥٥-٢٨٦.
- السبيعي، خالد صالح و الشهري، فاطمة عبدالله (٢٠١٩). واقع ممارسة القيادة الإلكترونية في المدارس الثانوية الحكومية للبنات في مدينة الرياض ومدى توافر متطلبات تطبيقها. المجلة التربوية. (١٣٠) ٣٣. جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي. ص. ٥٩-٩٨.
- سمان، رويدة عبد الحميد (٢٠٢٠). رؤية مستقبلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم الثانوي والمتوسط في ضوء التحديات المعاصرة. مجلة كلية التربية. (١١٠) جامعة المنصورة: كلية التربية. ص. ٢٥-٦٢.

- سمرالدين، رشا رشاد والقرشي، سوزان محمد (٢٠٢٠). أثر القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على وزارة التجارة والاستثمار بمحافظة جدة. *مجلة العوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*. (٧) ٤. المركز القومي للبحوث بغزة. ص.ص ١-٢٥.
- سندي، حسين (٢٠٠٢). الإدارة الإلكترونية في العالم العربي بين الواقع والطموح، ورقة عمل مقدمة إلى: مؤتمر الحكومة الإلكترونية (٢-٣/٦/٢٠٠٢). مسقط.
- السيد، دينا محمد (٢٠١٨). دور القيادة الإلكترونية في تحسين الأداء البشري: دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. (١) ٩. جامعة قناة السويس: كلية التجارة بالإسماعيلية. ص.ص ٧٦٢-٧٧٦.
- الشهري، عجلان محمد (٢٠١٨). *القيادة الإلكترونية: منهج عملي*. غزة: المركز القومي للبحوث.
- الطوري، هدى عطية (٢٠١١). *القيادة الإلكترونية في ضوء تقنيات المعلومات والاتصالات*. مكتبة الرشد.
- العازمي، عيسى فلاح (٢٠٢٠). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية*. (١) ١. ص.ص ٣٤٨-٤١٦.
- عباس، ياسر ميمون (٢٠١٨). تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية. *المجلة الدولية لضمان الجودة*. (٢) ١. جامعة الزرقاء: عمادة البحث العلمي. ص.ص ١٠٩-١١٧.
- عبدالقادر، سميرة عبدالوهاب (٢٠٢٠). دور القيادة الإلكترونية في إدارة الازمات من وجهة نظر قاده مدارس التعليم العام في محافظة الحموم. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. (٤) ٩. ص.ص ١٢٢-١٤٥.
- عبدالكريم، عاشور (٢٠١٠). دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. قسنطنية: جامعة منتوري.
- عبدالنور، موسى (٢٠١٩). القيادة الإلكترونية ودورها في تحسين جودة أداء الخدمات المؤسساتية: دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية جن جن بولاية جيجل. *مجلة دراسات في علوم الانسانية والمجتمع*. (٣) ٢. جامعة محمد بوضياف المسلية. ص.ص ١٢٠-١٤٤.
- العشماوي، عبدالله ظاهر والعصيمي، خالد محمد (٢٠٢١). القيادة الإلكترونية وعلاقتها بالوعي الرقمي لدى قادة مدارس المرحلة الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*. (٩) ٩. جامعة سوهاج: كلية التربية. ص.ص ٥٢٤-٥٦٦.
- العكيدي، سوسن (٢٠١٨). المتطلبات التقنية للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية*. (١) ٨. جامعة كركوك.
- علوطي، لمين (٢٠٠٨). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. *مجلة بحوث اقتصادية عربية*. (٢) ١٥.
- الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية. ص.ص ١٤٤-١٥٢.

- _ علي، هشام فوزي (٢٠١٩). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول-ميدور. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. (١) ١٠. جامعة قناة السويس: كلية التجارة بالإسماعيلية. ص. ٥٣١-٦١٥.
- _ العموش، اية خالد والطراونة، اخليف يوسف (٢٠٢٢). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية. *المجلة التربوية*. (٧) ٣٨. الجامعة الأردنية: كلية العلوم التربوية. ص. ١-٣٠.
- _ العوضي، عادل خير الله والعوضي، فايزة خير الله (٢٠٢٠). دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الدولية الكويتية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. (٣١). جامعة الأندلس للعلوم والتقنية. ص. ٢٢٣-٢٥٣.
- _ عيد، عيده عويد (٢٠٢١). تحديات تحقيق التميز المؤسسي في ادارة تعليم محافظة ينبع من وجهة نظر المشرفات التربويات. *المجلة العربية للنشر العلمي*. (٣٦) ٤. المملكة العربية السعودية.
- _ الغمس، وسام مشعل و النوح، عبدالعزيز سالم (٢٠١٩). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي. *مجلة القراءة والمعرفة*. (٢٠٧). جامعة عين شمس: كلية التربية. ص. ٢٩٨-٣٣٩.
- _ فراج، حشمت عبدالحكيم وجلال، أبوبكر أحمد (٢٠١٢). التحليل المنظومي للقيادة الإلكترونية بالمعاهد الأزهرية. *مجلة التربية*. (١٥) ٣٨. ص. ١٤٧-٢٢٢.
- _ الفيفى، نورة يحيى (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة الأكاديمية الإلكترونية في الجامعات السعودية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*. (١) ٤٢. اتحاد الجامعات العربية-الأمانة العامة. ص. ١-٢٠.
- _ القنون، منيرة عبدالمحسن (٢٠٢٢). القيادة الإلكترونية ودورها في المؤسسات التعليمية. *المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات*. (٩). المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. ص. ٥٧-٨٠.
- _ الكاس، نصرالدين الأمين. (٢٠٢٠). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي: دراسة لآراء عينة من الموظفين في شبكة MTN للاتصالات. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. (٢) ٢١. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. ص. ٣١-٤٥.
- _ كاظم، حيدر فاضل ومصطفى، رشا فالح وجواد، علاء الدين برع (٢٠٢٠). القيادة الإلكترونية وتأثيرها في أداء مدراء وموظفي جامعة بغداد. *مجلة نجلة العلمية*. (٢) ٣. ص. ٢١-٣٨.
- _ كافي، مصطفى يوسف (٢٠١١). *الإدارة الإلكترونية. إدارة بلا أوراق - إدارة بلا مكان - إدارة بلا زمان. إدارة بلا تنظيمات جامدة*. دار رسلان للطباعة والنشر.
- _ محمد، الحسين حامد (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية مدخل لتحقيق الجودة الشاملة بالتعليم قبل الجامعي في مصر. *رسالة دكتوراه*. جامعة سوهاج: كلية التربية.

- محمد، أميرة عبدالرقيب (٢٠١٨). التخطيط الاستراتيجي كمدخل لتطوير إدارة مؤسسات رياض الأطفال بالجمهورية اليمنية. *مجلة الطفولة*. (٢٩). ص.ص. ٨٥٢ - ٨٧١.
- محمود، محمد صبري (٢٠١٥). رؤية مقترحة لتطبيق القيادة الإلكترونية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة. *ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي الأول: التربية آفاق مستقبلية*. جامعة الباحة: كلية التربية.
- مرزوق، سارة محمد والهادي، شرف الدين (٢٠٢٢). ممارسة القيادة الإلكترونية في منصة التعليم الافتراضي (مدرستي) من وجهة نظر مديرات المدارس بقطاع نفي. *المجلة السعودية للعلوم التربوية*. (٧). الرياض: جامعة قصيم.
- مسلم، عبدالقادر أحمد (٢٠١٨). دور الإعلان الإلكتروني في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة كلية فلسطين التقنية. *الجنان*. (١١). جامعة الجنان: مركز البحث العلمي. ص.ص. ٢٦٥ - ٣٠١.
- المهناء، بدور براهيم (٢٠٢٠). دور مؤسسات رياض الأطفال في مراعاة الفروق الفردية لدى طفل ما قبل المدرسة بمدينة الرياض. *المجلة العربية للنشر العربي*. (٢١). الرياض.
- النسور، أسماء سالم (٢٠١٠). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية". *رسالة ماجستير*. جامعة الشرق الأوسط.
- ياسين، سعد غالب (٢٠٠٥). *الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية*. الرياض: معهد الادارة العامة.
- يونس، طارق شريف (٢٠٠٣). رؤية استراتيجية نحو تأهيل القيادات الأكاديمية للإدارة الإلكترونية: المتضمنات والممكنات. *الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية*. حلب: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص.ص. ١٥٠ - ١٦٤.
- المراجع الأجنبية:

— Al-Dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2021). The intermediary role of organizational performance as a driver of total quality management and enterprise resource planning towards achieving organizational excellence: the moderating role of demographic factors. *The TQM Journal*.

— Arnold, M. (2022). *Social Work Leadership and Management: Current Approaches and Concepts for Social and Human Service Organisations*.

— Azimi, H. (2015). Virtual Organizations and E-Leadership, *Euro-Asian Journal of Economics and Finance*, 3(4), 227-239.

— Basu, R. (2022). IMPACT OF DIGITAL PLATFORM ON E-LEADERSHIP. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 882-887.

- Butt, A. I., Aziz, F., & Batool, T. (2022). E-Leadership Challenges & Opportunities For Pakistani Universities. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2).
- Choi-wa ,Dora Ho,(2009) .Human resource management in Hong Kong preschools: the impact of falling rolls on staffing .*International Journal of Educational Management*. (3)23, pp. 217- 226.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.
- CP, Y. H., & Susanto, T. D. (2019, May). E-Leadership: The effect of e-government success in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1201, No. 1, p. 012025). IOP Publishing.
- Dubrin, A. J. (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Cengage Learning.
- Dwianto, R. A. (2021). Assessing E-Leadership in the Public Sector during the COVID-19 Pandemic in ASEAN. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, 25(2), 90-111.
- Fatimah, H., & Syahrani, S. (2022). Leadership Strategies in Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(2), 282-290.
- Fattah, N. A., & Lim, H. C. (2022). Investigation on the Effectiveness of E-Leadership Styles and Skills in E-Business. *American Journal of Computer Science and Technology*, 5(2), 34-40.
- Gkoros, D., & Bratitsis, T. (2022). E-Leadership and Distance Education in Greece during Covid-19 Pandemic. *Management in Education*, 08920206221081611.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2014). *Quality management for organizational excellence*. Upper Saddle River, NJ: pearson.
- Gupta, S., Mathur, N., & Narang, D. (2022). E-leadership and virtual communication adoption by educators: an UTAUT3 model perspective. *Global Knowledge, Memory and Communication*, (ahead-of-print).
- Gupta, S., Mathur, N., & Narang, D. (2022). E-leadership and virtual communication adoption by educators: an UTAUT3 model perspective. *Global Knowledge, Memory and Communication*, (ahead-of-print).
- Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of

organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1-20.

- Jami, D. Z., & Muharam, A. (2022). Strategy for Improving the Quality of Islamic Religious Education Study Programs with Total Quality Management. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 267-283.
- Jenkins, B. (2009). What it takes to be an instructional leader. *Principal*, 88(3), 34-37.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Levin, B. B., & Schrum, L. (2014). Lessons learned from secondary schools using technology for school improvement: It's just not that simple! *Journal of School Leadership*, 24(4), 640-665.
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., Van Wart, M., Wang, X., McCarthy, A., & Kim, S. (2018). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Majeed, S. (2011). The impact of competitive advantage on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 191-196.
- Massoudi, A. (2022). REVIVING PERFORMANCE BY ADOPTING CHAMELEON STYLE OF LEADERSHIP. *Journal of Management and Business Education*, 5(1), 1-19.
- Mohammad, K. (2009). E-Leadership: The Emerging New Leadership for the Virtual Organization. *Journal of Managerial Sciences*, 3(1).
- Pinar, M., & Girard, T. (2008). Investigating the impact of organizational excellence and leadership on business performance: An exploratory study of Turkish firms. *SAM Advanced Management Journal*, 73(1), 29.
- Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty, e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51-57.
- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207.
- Wang, X., Wei, X., Van Wart, M., McCarthy, A., Liu, C., Kim, S., & Ready, D. H. (2022). The role of E-leadership in ICT utilization: a project management perspective. *Information Technology and Management*, 1-15.

- Xenikou, A. (2022). Leadership and organizational culture. In *Handbook of Research Methods for Organisational Culture* (pp. 23-38). Edward Elgar Publishing.
- Yuting, Z., Adams, D., & Lee, K. C. S. (2022). A systematic review of E-leadership and its effects on student learning in higher education. *Management in Education*, 08920206221111668.



نسخة التطبيق الميداني



كلية التربية
قسم أصول التربية

استبانة التطبيق الميداني حول :

اليات تفعيل القيادة الالكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية
بمحافظة دمياط

إعداد

د.راندا أيمن محمد شبكه

مدرس أصول تربية الطفل. كلية التربية. جامعة دمياط

١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢م

أختي المعلمة الفاضلة.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان:

"الليات تفعيل القيادة الإلكترونية لتحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية

بمحافظة دمياط"

حيث تهدف الدراسة الميدانية إلى تحقيق ما يلي من أهداف:

- التعرف على واقع مفهوم القيادة الإلكترونية لدى أفراد عينة الدراسة المكونة من بعض (موجهات ومدراء ومعلمات) في بعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط المحددة دراسياً.
 - التعرف على دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.
 - رصد التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.
 - الكشف عن الآليات اللازمة لمواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة.
- **ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بتصميم استبانة Survey تشمل على أربعة أبعاد تتضمن :

❖ البعد الأول: واقع مفهوم القيادة الإلكترونية في الروضة.

❖ البعد الثاني: دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

❖ البعد الثالث: ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

❖ البعد الرابع: آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

وعلى ضوء ماسبق ترجو الباحثة منكم قراءة العبارات جيداً، واختيار الاستجابة التي تعبر عن رأيكم الشخصي بكل أمانة بوضع علامة ✓ في المكان المخصص دون ترك أي فقرة بدون استجابة حتى يعتد بإجاباتكم مع العلم إن هذه الإجابات تتعامل معها الباحثة بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

و لسيادتكم خالص الشكر ووافر الاحترام والتقدير،

الباحثة/ د.راندا أيمن محمد شبكه

❖ القسم الأول: البيانات التعريفية

	الاسم (اختياري):
	المجال الوظيفي:
	عدد سنوات الخبرة الوظيفية:
	المستوى الثقافي/التعليمي:

❖ القسم الثاني: أبعاد الاستبانة

❖ البعد الأول: واقع مفهوم القيادة الإلكترونية في الروضة.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق
	واقع مفهوم القيادة الإلكترونية في الروضة.			
١	أعي أن القيادة الإلكترونية دورا فاعلا في نجاح وتطور المؤسسة وزيادة فاعليتها.			
٢	أعرف آلية تطبيق القيادة الإلكترونية.			
٣	يتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية مهارات إدارية إضافية تختلف عن الاعمال الروتينية.			
٤	يتطلب تطبيق القيادة الإلكترونية عمل جماعي ضمن فريق وليس عملا فرديا.			
٥	تطبيق القيادة الإلكترونية يساعد في إعداد الروضة كهيئة تنافسية قادرة على مواجهة المؤسسات المنافسة في السوق.			
٦	التحولات التقنية والعصر التكنولوجي الذي نعيشه يحتاج إلى أسلوب قيادي فعال ومناسب كـ (القيادة الإلكترونية).			
٧	تساعد القيادة الإلكترونية على التخلص من مشكلات البيروقراطية والاستقواء.			
٨	تسهل القيادة الإلكترونية من إجراءات العمل الإداري وتقلل من الجهد والوقت المبذول.			
٩	تساعد القيادة الإلكترونية في تطوير العمل وتحسين مخرجاته.			
١٠	تساعد القيادة الإلكترونية في ترشيد الاستهلاك حيث (الحد من المطبوعات الورقية وتقليل الاعباء الإدارية في أعمال الحفظ والتخزين والاسترجاع).			
١١	القيادة الإلكترونية تقوم على استخدام تقنيات الحاسب وشبكات الاتصالات في إدارة الاعمال والعلاقات الداخلية والخارجية.			
١٢	يمكن تطبيق القيادة الإلكترونية من تكامل نظام العمل المؤسسي (توحيد نظام الاتصال بين أفراد المؤسسة والقائم على تكنولوجيا المعلومات).			
١٣	تمكن القيادة الإلكترونية المسؤولين من انجاز الأهداف دون تقيد بالزمان أو بمكان وبشكل سريع وفيه الإنجاز.			
١٤	تساعد القيادة الإلكترونية في توفير المعلومات الصحيحة وسرعة اتخاذ القرارات المبنيه على المعلومات الدقيقة والمباشرة.			
١٥	يتجاوز تطبيق القيادة الإلكترونية إدارة المعلومات والمعرفة فقط إلى التواصل وبناء العلاقات مع الأفراد داخل وخارج المؤسسة.			

❖ البعد الثاني: دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق
	دور تفعيل القيادة الإلكترونية في تحقيق التميز المؤسسي.			
١٦	تمكن القيادة الإلكترونية العاملين بالمؤسسة بأداء المهام وفقا للصلاحيات الممنوحة دون تدخل من الإدارة العليا.			
١٧	تدعم القيادة الإلكترونية العاملين في القيام بعملهم على أكمل وجه.			
١٨	توفر القيادة الإلكترونية نظام حوافز يدفع العاملين إلى التمسك بالعمل والأداء الأفضل.			
١٩	تمكن القيادة الإلكترونية من تقييم أداء العاملين حرصا على التحسين المستمر.			
٢٠	تساعد القيادة الإلكترونية في تحديد الاحتياجات التدريبية.			
٢١	توفر القيادة الإلكترونية نظاما عادلا للحوافز والجزاءات بما يمكنهم من انجاز أعمالهم بما يحقق التميز المؤسسي.			
٢٢	تمكن القيادة الإلكترونية من وضع خطة العمل المؤسسي والاستراتيجيات المتعلقة بالعمل.			
٢٣	تحقق القيادة الإلكترونية تواصل فعال بين كافة العاملين بالمؤسسة يتم فيه تبادل المعلومات والخبرات.			
٢٤	تسمح القيادة الإلكترونية للعاملين باتخاذ القرارات كل في تخصصه ومجال عمله بما يساهم من رفع مستوى الأداء في العمل.			
٢٥	تعطي القيادة الإلكترونية الصلاحيات الممنوحة للعاملين بما تمكنهم من المشاركة المجتمعية وخدمة المستفيدين بالشكل الذي يحقق التميز المؤسسي.			
٢٦	تمكن القيادة الإلكترونية من عمل دراسة استطلاعية بشكل مستمر ومحدد زمنيا للتعرف على آراء المستفيدين من الخدمات المؤسسية.			
٢٧	تساعد القيادة الإلكترونية من التمكين التكنولوجي حيث إدخال الوسائل التكنولوجية بما يساهم من تحقيق الانجاز في الوقت وتحقيق الأهداف وتقديم خدمات مميزة للمستفيدين.			

❖ البعد الثالث: ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق
	ملامح التحديات التي تواجه تفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظة دمياط.			
٢٨	تفضيل روتين العمل التقليدي مع التخوف من تجربة القيادة الجديدة.			
٢٩	ارتفاع التكلفة المادية (قلة الموارد المالية) لإعداد التجهيزات لتطبيق القيادة الإلكترونية.			
٣٠	ضعف الخبرة المعرفية حول القيادة الإلكترونية (نقص الوعي الثقافي).			
٣١	قلة دافعية المسؤولين للتوجه نحو تطبيق القيادة الجديدة.			
٣٢	نقص الخبرات المهارية للمسؤولين فيما يخص العمل الإلكتروني.			
٣٣	ارتفاع تكلفة برامج الحماية الإلكترونية مما قد يعرض الوثائق والملفات للتلف والضياع.			
٣٤	عدم جاهزية البنية التحتية (الأجهزة / الوسائل/القاعات.....) لتطبيق القيادة الإلكترونية .			
٣٥	ضعف ثقة المسؤولين في آلية حماية أسرار المعلومات والبيانات.			
٣٦	عدم جاهزية الكادر البشري على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير النظم المعلوماتية.			
٣٧	غياب الشفافية والتشريعات القانونية التي تحكم المسؤوليات الوظيفية والتنسيق بين الإدارات.			

❖ البعد الرابع: آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق
	آليات مواجهة التحديات لتفعيل القيادة الإلكترونية ببعض الروضات الحكومية بمحافظه دمياط.			
٣٨	إعداد ورش عمل تدريبية للكادر البشري في مجال تطبيق القيادة الإلكترونية.			
٣٩	توافر برمجيات آمنة لتأمين وتحديث البيانات باستمرار.			
٤٠	زيادة الأدلة الإرشادية لتطبيق القيادة الإلكترونية وأهميتها (لنشر ثقافة القيادة الإلكترونية).			
٤١	تعيين موظفين متخصصين في تشغيل وصيانة الأجهزة واستخدام التقنيات الرقمية للمساعدة وقت الاحتياج.			
٤٢	توافر نظام حوافز مادية/ معنوية لتطبيق القيادة الإلكترونية.			
٤٣	توافر الدعم المالي والمشاركات والتبرعات لدعم البنية التحتية اللازمة لتطبيق القيادة الإلكترونية.			
٤٤	بناء نظام ذكي للاتصال بين الافراد داخل وخارج المؤسسة لتقديم أفضل الخدمات الفورية والمتكاملة.			
٤٥	توافر برامج تقييم كتنغذية راجعة حول الوقوف على مشكلات تفعيل القيادة الإلكترونية.			
٤٦	إعداد البنية التحتية المناسبة لتفعيل القيادة الإلكترونية من خلال (إعدادات الشبكة وقواعد البيانات والوسائل الإلكترونية ومزودي الخدمة ...)			
٤٧	سن التشريعات القانونية لتسهيل تطبيق القيادة الإلكترونية واكسابها المشروعية والمصادقية.			

ولكم جزيل الشكر ووافر التقدير والاحترام

الباحثة،،،