

**الثقافة الالكترونية كمتغير في التخطيط لتنمية
المهارات القيادية في الجامعات المصرية**

Electronic Culture as a Variable in Planning For The Development
Of Leadership Skills in Egyptian Universities

٢٠٢٣/٩/١ تاريخ التسليم
٢٠٢٣/٩/١٢ تاريخ الفحص
٢٠٢٣/٩/٣٠ تاريخ القبول

إعداد

نجوي عبد الستار عطوه

اخصائي اجتماعي اول بدرجة كبير
بإدارة المؤتمرات جامعة اسيوط

Nagwa.abdelsttar@social.aun.edu.eg

الثقافة الإلكترونية كمتغير في التخطيط لتنمية المهارات القيادية في الجامعات المصرية

اعداد وتنفيذ

نجوي عبد الستار عطوه

اخصائي اجتماعي اول بدرجة كبير

بإدارة المؤتمرات جامعة اسيوط

الملخص:

هدف الدراسة الحالية الي تحديد العلاقة بين متغيرين الثقافة الإلكترونية والتخطيط لتنمية المهارات القيادية في الجامعات المصرية، ويغلب علي الدراسة الراهنة الطبيعة الكمية (التحليل الكمي)، وتنتمي الدراسة الي نمط الدراسات الوصفية، حيث اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالإدارة المركزية للموارد البشرية بجامعة اسيوط وعددهم (٢٨٦) مفردة، واعتمدت الدراسة الحالية علي أداتين لجمع البيانات استبيان للعاملين بالجامعة، ودليل مقابلة شبه المقننة للخبراء حول الثقافة الإلكترونية كمتغير في التخطيط لتنمية المهارات القيادية في الجامعات المصرية، ومن اهم نتائج الدراسة ثبوت صحة فروض الدراسة القائلة ان "من المتوقع أن يكون مستوى أبعاد الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بالجامعة مرتفعاً، والفرض القائل المتوقع أن يكون مستوى توافر المهارات القيادية لدى العاملين بالجامعة مرتفعاً، والفرض القائل توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين الثقافة الإلكترونية وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الإلكترونية، التخطيط، المهارات القيادية.

Electronic Culture as a Variable in Planning For The Development Of Leadership Skills in Egyptian Universities

Abstract

The aim of the current study is to determine the relationship between the two variables of electronic culture and planning for the development of leadership skills in Egyptian universities. The current study is predominantly quantitative in nature (quantitative analysis), and the study belongs to the style of descriptive studies, as the study relied on the comprehensive social survey approach for employees of the Central Administration for Human Resources at the University Assiut, numbering (286) individuals, and the current study relied on two data collection tools: a questionnaire for university employees, and a semi-structured interview guide for experts about electronic culture as a variable in planning for the development of leadership skills in Egyptian universities. One of the most important results of the **study is proving the validity of the study's hypotheses, which say that "from It is expected that the level of dimensions of e-culture among university employees will be high, and the hypothesis is that the level of availability of leadership skills among university employees is expected to be high, and the hypothesis is that there is a statistically significant direct relationship between e-culture and the development of leadership skills among university employees...**

Keywords: electronic culture, planning, leadership skills.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يشهد العالم ثورة غير مسبوقة في المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات، والانتشار الهائل لوسائل التواصل الاجتماعي وكذلك العديد من التحديات المعرفية والتقنية والتغيرات السريعة والمتلاحقة التي أثرت على المنظمات والمؤسسات بغض النظر عن نوعها أو حجمها. ومن ثم أصبحت التغيرات التي يمر بها العالم مرتبطة بالتدفق السريع في المعلومات والإمكانيات، وأصبحت المعلومات هي الرصيد الأساسي لأي تحرك مستقبلي، ومن ثم أصبحت المعلومات وتقنياتها تمثل البنات والركائز الأساسية للتنمية الصناعية والزراعية والسياحية والاجتماعية والتعليمية والثقافية. (عباس، ٢٠٠٣، ٤٣)

ويعد الإنسان هو وسيلة هذه التنمية وغايتها، فالقوى البشرية في أي مجتمع هي محور تقدمه وتطوره، والتحدي الأساسي الذي يواجه التنمية يتمثل في كيفية تحويل العنصر البشري من عنصر يشكل عبئاً على التنمية إلى عنصر يمثل الدافع للتنمية. (حسن، ١٩٩٧، ٤)

وتعتبر الثقافة الإلكترونية مجالاً مهماً من مجالات التنمية البشرية ويمكن من خلالها الإسهام بفاعلية في تنمية الثروة البشرية حيث تلعب الثقافة الإلكترونية دوراً حيوياً في قضية التنمية للدول باعتبارها تشكل الخلفية الملائمة لاتخاذ القرارات، حيث تساهم في التخطيط لبرامج وخدمات الرعاية الاجتماعية لما لها من دور كبير في توضيح الاحتياجات الفعلية للمستفيدين، وتقوم بعملية تدعيم القرارات من خلال تزويد الهيئات، (Marian, 1997, 8)

حيث تستخدم الثقافة الإلكترونية واستخدامها اليوم في العديد من مجالات الحياة من خلال مصادرها المتعددة سواء الانترنت والتطبيقات الإلكترونية حيث تشير النتائج ان عدد السكان المواطنين داخل جمهورية مصر العربية بدفي يونيو ٢٠٢٣ وصل إلى ١٠٥,٣٧٥,٧٤١ نسمة عدد مستخدمي الإنترنت منهم ٨٠,٢٣١,٤٩٣ نسمة. (www.internetworldstats.com)

والثقافة الإلكترونية مسئولة عن جمع وتوفير البيانات والمعلومات الكافية والدقيقة والحديثة المتصلة بحاجات الناس ومشكلات المجتمع وتبويبها وتحليلها وتخزينها وتحديثها باستمرار بحيث يمكن استرجاعها عند الحاجة إليها. (Mohssin, 2005, 234)

وتلعب الثقافة الإلكترونية دوراً هاماً في المجتمع، وعلينا أن نعرف ما هي التحديات التي تواجهنا حيال تطبيق ذلك بشكل أوسع نطاقاً من خلال تقديم الاقتراحات الضرورية لمتخذي القرار يتضمن التعديلات الهيكلية الإدارية والاجتماعية اللازمة لتعزيز تكامل تكنولوجيا التعليم في المؤسسات التعليمية. (ابو شنب، ١٩٩٩، ٥٤)

وإذا كانت المؤسسات في حاجة إلى تنمية المهارات القيادية لدي العاملين بها، فإن الجامعات أكثر احتياجاً نظراً لأنها مركز للإشعاع العلمي والحضاري ونجاحها في تحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة العنصر البشري ومدى توافر المهارات القيادية لديه.

وهذا ما أكدت عليه دراسة عبد الحميد وآخرون (٢٠١٨) من أن تنمية المهارات القيادية لدي العاملين هو الأساس لتحقيق أهداف المؤسسة

،ولن يتم ذلك إلا من خلال التمكين الذي يدعو إلي قيادة جماعية ورؤية مشتركة في إطار هيكلية تنظيمي وتحفيز مستمر. (علي، وآخرون، ٢٠١٨)

ومن ثم فقد تطور مفهوم القيادة من التركيز علي القدرات الفطرية إلي المهارات المكتسبة والتركيز علي التفاعلات الاجتماعية والتغير السلوكي في الحياة التنظيمية كممارسة رائدة وذلك من خلال احتياج العاملين إلي مهارات قيادية سواء كانت فكرية تساعدهم في تقدير المواقف والقيم والمشكلات واختيار الحلول المناسبة واستثمار المعلومات المتاحة وتوظيفها لدعم واتخاذ القرارات أو مهارات إدارية تساهم في تشكيل فريق العمل وإدارة الأزمات وأوقات العمل بشكل فعال بما يحسن من جودة الخدمات المؤسسية. (Joeraelin, 2011, 56)

والمهارات القيادية هي قدرة القائد على إحداث المواءمة بين الجماعة، والبيئة الخارجية، والداخلية المحيطة بهذه الجماعة بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الجماعة وهي أيضا قدرة القائد على التواصل بشكل جيد مع الآخرين وإدارة وقت الجماعة، والتأثير على فريق العمل الذي يقوده من أجل حل المشكلات التي يواجهها والعمل على اتخاذ القرار المناسب. (عبد الصبور، ٢٠١٥)

حيث أصبحت المهارات القيادية تشكل محورا مهما تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعدد أهدافها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير

والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز في أداء المنظمات. (Kristin, 2011, 87)

حيث ان عدم ممارسة المديرين للمهارات القيادية قد يؤدي الي عدم تحقيق الاهداف المنشودة، كذلك فإن تعيين القيادات الادارية في الوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم يؤدي الي عدم تحقيق الاداء الوظيفي المطلوب. (الشريف، ٢٠٠٨، ٢٣٤)

والخدمة الاجتماعية كغيرها من سائر المهن الموجودة في المجتمع اهتمت باستخدام الثقافة الالكترونية في ممارستها المهنية حيث تسعى الثقافة الالكترونية في الخدمة الاجتماعية إلى زيادة قدرات الأخصائيين الاجتماعيين للاستفادة من المعرفة العلمية المتقدمة بهدف تحسين الأداء المهني في مختلف مجالات الممارسة المهنية وتفعيل وتجويد الأداء لمواكبة المتغيرات العالمية بمختلف طرقها وفي كافة مجالات الممارسة المهنية. (عبد الموجود، ٢٠٠٧، ٣)

ومع التطور المستمر للخدمة الاجتماعية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عملت على الاستفادة من هذه التكنولوجيا في كل مجالات الممارسة المهنية، حيث تعمل الخدمة الاجتماعية على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية مهارات وقدرات الكوادر الفنية والإدارية على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتدريبهم على استخدام

التقنيات الحديثة مثل الانترنت والكمبيوتر. (علي،
٢٠٠٥)

ويعتبر التخطيط الاجتماعي الأسلوب العلمي
الذي يتضمن عدة عمليات فنية مختلفة عن طريق
الاستخدام الواعي للإمكانيات والموارد البشرية
والمادية والتقنية التي تتضمن بالطبع تكنولوجيا
المعلومات والثقافة الإلكترونية للمساهمة الموجهة
نحو وضع خطط وبرامج اجتماعية تحقق للمجتمع
أهدافه على أكمل وجه، وذلك في ضوء توجهات
السياسة الاجتماعية. (عبد الجليل، ٢٠١٢)

ثانياً: الدراسات السابقة:

١- الدراسات العربية والاجنبية المرتبطة بالثقافة
الإلكترونية:

١. دراسة (Peffer Saارين، 2002)
(،

استهدفت الدراسة أثر استخدام المديرين
لتكنولوجيا المعلومات، وأوضحت نتائج الدراسة
إن المديرين التنفيذيين يستخدمون مجموعة
مفاهيم متوقعة لتقييم الاستثمار في تكنولوجيا
المعلومات، ولكن لا يستخدمها الآخرون، وإن
بعض المديرين يستخدمون مفاهيم التقييم بعد
التنفيذ أكثر من استخدامها قبل التنفيذ.

٢. دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٠٥)

استهدفت الدراسة التعرف على واقع
استخدام ثقافة تكنولوجيا المعلومات في عملية
التنمية المحلية، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك
مجموعة من المتطلبات الهامة التي قد تساهم في
استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بفاعلية
و بالصورة التي تحقق الأهداف التنموية للمنظمات
الحكومية، وتتمثل في زيادة قدرة أفراد وجماعات

ومنظمات المجتمع المحلي من الوصول أو النفاذ
إلى المعلومات، تهيئة المناخ الداخلي للتنمية
المحلية بما يؤدي إلى تنمية الاستعداد للأخذ بهذه
التقنية.

٣. دراسة (Jefferson Arnold,., 2009)
(et al

والتي استهدفت الآثار المترتبة على التعليم
الافتراضي ومعرفة مزايا وعيوب الثقافة
الإلكترونية، حيث تناولت معرفة مزايا وعيوب
الدورات التي تدرس في بيئات التعلم عبر الإنترنت
(Virtual learning) وقد توصلت الدراسة إلى
وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مزايا وعيوب
الدورات التي تدرس في بيئات التعلم عبر
الإنترنت، كما أشارت إلى أهمية الثقافة الإلكترونية
في خلق بيئات تعليمية افتراضية عبر الإنترنت
يمكن من خلالها تقديم الخدمة بشكل مناسب.

٤. دراسة (حجازي، ٢٠١١)

تستهدف الدراسة تحديد مستوى الوعي لدى
الشباب بالثقافة الإلكترونية، وتوصلت نتائج
الدراسة في ارتفاع مستوى وعي الشباب بالثقافة
الإلكترونية، حيث تمتلك النسبة الغالبة لمفردات
العينة معلومات عن شبكة الإنترنت كما أنهم على
دراية باستخداماتها ووظائفها وتقوم بمتابعة آخر
ما يطرأ عليها - أي الشبكة - من مستحدثات
بالإضافة إلى أن هذه النسبة الغالبة ذاتها تستخدم
الإنترنت فعلياً.

٥. دراسة (Kurubacak 2011)

Gulsun,

والتي استهدفت هذه الدراسة مدى تأثير
الثقافة الإلكترونية على استخدام التعليم الإلكتروني

لبناء مجتمع المعرفة، وأن الأبعاد الثقافية تدل على أنها كتجمعات ثقافية وطنية وإقليمية تؤثر على سلوك المنظمات عبر الزمن، وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن تعددية التعليم الإلكتروني يمكن أن تتضمن الاتصالات، الإشراف الرقمي للمواطنين في المسؤوليات المدنية، ووضع خطط المناهج الأكاديمية، والاشتراكات الديمقراطية في بناء المعرفة على الإنترنت.

٦. دراسة (عبد الجليل, ٢٠١٢)

والتي استهدفت الدراسة تحديد درجة استخدام الثقافة الإلكترونية في مديرية التضامن الاجتماعي، والتعرف على كيفية استخدام الثقافة الإلكترونية في تطوير النظم الإدارية بمديرية التضامن الاجتماعي. تحديد المعوقات التي تحد من استخدام الثقافة الإلكترونية بمديرية التضامن الاجتماعي. وتوصلت نتائج الدراسة الى ان درجة استخدام الثقافة الإلكترونية في مديرية التضامن الاجتماعي متوسطة بين العاملين.

٧. دراسة (مسلم, ٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى رصد وتحليل واقع الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بالمحليات واهتمت بتحديد مصادر الثقافة الإلكترونية ودورها في تطبيق اللامركزية بالمحليات، وتوصلت النتائج مؤكدة على أن واقع الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بالمحليات يرتكز على ارتباطهم بالإنترنت، واستخدامهم للإنترنت في المنزل والعمل. كما أوضحت الدراسة أن الوسيلة التي تستخدمها الوحدة المحلية لتطبيق اللامركزية هي الفاكس والإيميل.

٨. دراسة (Aby League , 2015)

والتي استهدفت كيفية تعلم الافراد التعامل مع الحاسب الالى والأجهزة الرقمية وكيفية التعرف على استخدامه وقد توصلت الى ان الافراد لديهم القدرة على تعلم استخدام الأجهزة الالكترونية بشكل سريع لما فيها من وسائل واليات جذب وسهولة التعامل.

٩. دراسة (قراري, ٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى التعرف على معنى الثقافة الرقمية وخطوات بنائها وكيف تنعكس على تحديث الإدارة الرياضية وتحسن خدماتها، من خلال دراسة حالة وزارة الشباب والرياضة بالجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى أن الثقافة الرقمية ال تتعلق بالجانب المادي فقط -أي الوسائل والوسائط التكنولوجية والإلكترونية.

١٠. دراسة (محمد, ٢٠٢١)

استهدفت الدراسة التعرف على مفهوم الثقافة كمدخل للثقافة الإلكترونية وعرض للمصادر والعوامل المؤثرة في تشكيل الثقافة وقد توصلت الدراسة الى ضرورة تفعيل ايجابيات الثقافة الالكترونية لبناء الشخصية في ظل التطور الرقمي. ثانياً: الدراسات العربية والاجنبية المرتبطة بالمهارات القيادية:

١. دراسة (Belfer , 2002)

(Sharon)

استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين التدريب وتنمية المهارات القيادية , وتوصلت نتائج الدراسة الى أن هناك ارتباط إيجابيا واضحا بين

التدريب على مهارات القيادة، وتحقيق الأهداف الاجتماعية ومن الجدير بالذكر أن عدم تقديم البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين قدر يترتب عليه قصور في الأداء المهني، مما ينعكس سلبا على أدائهم وأدوارهم بالكفاءة المطلوبة.

٢. دراسة (Jange, 2012) (Suresh)

استهدفت الدراسة التعرف على المعلومات البحثية المتعلقة بالمهارات القيادية لدي اخصائي المكتبات. وتوصلت نتائج الدراسة الي ان اهم الصفات والمهارات القيادية لدي اخصائي المكتبات كانت الاخلاص والتفاني ثم العلاقات الشخصية القوية ومهارات الاتصال ورعاية الزملاء والمرؤوسين.

٣. دراسة (Nicholson, 2018)

استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين التمكين وتنمية المهارات القيادية، وتوصلت نتائج الدراسة من ضرورة الحاجة إلي التمكين لتنمية المهارات القيادية من أجل ضمان فرص التقدم للموظفين وتحقيق جودة الخدمات للمستفيدين.

٤. دراسة (الشريف, ٢٠٢١)

استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي قد تحدثه المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي بشركة ليبيا للهاتف المحمول؛ وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج الآتي أن مستوى المهارات القيادية للعاملين بشركة ليبيا للهاتف المحمول مرتفع على وجه العموم، وأن مستوى الولاء التنظيمي بشركة ليبيا للهاتف المحمول مرتفع حسب آراء المستجوبين

بالدراسة. - يوجد أثر دال إحصائيا للمهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي بالشركة.

٥. دراسة (مصطفى, ٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة الالكترونية في ضمان تحقيق الاستدامة الاجتماعية؛ حيث تُعد الثقافة الالكترونية هي القوة الدافعة لعملية التحول الرقمي والعامل الرئيس لضمان تحقيق الاستدامة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة الى ان الفجوة الالكترونية وليدة ثورة تأثير امتلاك الأفراد للقدرات والمهارات الالكترونية للتفاعل مع مجريات الأحداث.

٦. دراسة (عبد العزيز, ٢٠٢٢)

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلاب الموهوبين، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى المهارات القيادية يعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى المهارات القيادية يعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

٧. دراسة (بجعي, والحمزاوي

, ٢٠٢٢)

استهدفت الدراسة تحديد أساليب تنمية المهارات القيادية داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي والتجاري الحضنة بالمسيلة، وتوصلت نتائج الدراسة الي ان تعزيز وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين يتم من خلال عمليتي التدريب والإشراف اللذان يساهمان في تطوير وتحسين فاعلية الأداء بما

يضمن استمراره واستقراره في ظل المنافسة
الخارجية.

تحليل واستنتاج:

من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة
بالثقافة الإلكترونية وتنمية المهارات القيادية يمكن
تحليل واستنتاج ما يلي: -

(١) اتفقت بعض الدراسة علي اهمية

دراسة مفهوم الثقافة الإلكترونية،

كما جاء في دراسة Smith, et

al: (2000) و دراسة وقراري

(٢٠٢٠)، دراسة محمد (٢٠٢١)،

دراسة مسلم(٢٠١٤).

(٢) ركزت بعض الدراسات علي تحديد

مدي تأثير الثقافة الإلكترونية علي

بعض المتغيرات مثل دراسة

Kurubacak Gulsun(2011)،

و دراسة Peffer Saارين

(2002)، دراسة درويش

(٢٠٢٢).

(٣) أكدت العديد من الدراسات علي

أهمية الوقوف علي المهارات

القيادية كما جاء في دراسة Jange

(2012) Suresh وايضاً دراسة

سالم (٢٠٢٢).

(٤) أكدت بعض الدراسات علي دراسة

العلاقة بين المهارات القيادية وبين

بعض المتغيرات الاخرى كالتدريب

ومشاركة الطلاب والتمكين كما جاء

في دراسة Belfer (2002)

Sharon دراسة Germen

raachol .E (1999) و دراسة

Nicholson (2012) دراسة عبد

العزير (٢٠٢٢).

(٥) غياب الدراسات (في حدود علم

الباحثة) التي تهتم بالثقافة

الإلكترونية من منطلق تخصص

التخطيط الاجتماعي في محيط مهنة

الخدمة الاجتماعية، وأهميتها في

تنمية المهارات القيادية في

الجامعات المصرية وهذا ما تسعى

إليه الدراسة الحالية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية

والدراسات السابقة:

١- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات

السابقة في أهمية الثقافة الإلكترونية

لدي العاملين بالجامعات المصرية.

٢- أيضاً تتفق الدراسة الحالية مع

الدراسات السابقة في ضرورة تنمية

المهارات القيادية لدي العاملين

بالجامعات المصرية.

٣- وتختلف الدراسة الحالية في

محاولتها لتحديد العلاقة بين الثقافة

الإلكترونية وتنمية المهارات

القيادية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

١. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في دعم

الجانب النظري في الدراسة.

٢. استفادة الدراسة في صياغة الاهداف

والتساؤلات الخاصة بالدراسة.

٣. سوف تستفاد الباحثة ايضا من الدراسات السابقة في مجالات الدراسة والاجراءات المنهجية للدراسة.
٤. استفادت الباحثة منها في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة.
٥. و سوف ستفاد منها في تحديد وإعداد أدوات الدراسة والمنهج المستخدم.
٦. وايضاً سوف تستفاد منها في تحليل وتفسير النتائج من خلال ربطها بنتائج الدراسة. وتأسيساً علي ما تم عرضه من الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة الدراسة في تحديد العلاقة بين الثقافة الالكترونية كمتغير في التخطيط وتنمية المهارات القيادية في الجامعات المصرية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

١. تعد الثقافة الالكترونية محور اهتمام الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة على اعتبار أن الثقافة الإلكترونية هي الوسيلة العلمية التي تساهم في مساعدة المخطط الاجتماعي في ترجمة الخطط إلى برامج ومشروعات.
٢. الدور الفعال لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات حيث أصبحت تلك التكنولوجيا من الأمور الهامة التي تساعد الجامعات في التقدم والرقى نحو المستقبل.
٣. تعتبر تنمية المهارات القيادية الجامعية من الأدوات التي تساهم بشكل إيجابي في تحقيق النمو المهني للعاملين بالجامعة.

٤. تنتهج جامعة اسيوط مصفوفة من ورش عمل تدريبية؛ تنفيذاً للخطة الموضوعية؛ لتنمية مهارات، وقدرات الجهاز الإداري بالجامعة، ورفع كفاءته؛ لخلق بيئة إدارية إيجابية؛ تساهم في تحقيق أهداف، ورؤية الجامعة؛ لتطوير العمل، وتحسين الأداء الإداري، وزيادة الإنتاجية؛ وفقاً لأهداف الجامعة الاستراتيجية.
٥. تأتي أهمية هذه الدراسة في التأكيد على أهمية الوعي المجتمعي بدور الثقافة الإلكترونية فكلما ارتفع هذا الوعي كان ذلك مشجعاً في صياغة سياسة عالمية تكنولوجية شاملة، حيث لازالت هناك حاجة ماسة إلى مزيد من الأبحاث في مجال الثقافة الإلكترونية.
٦. تأتي هذه الدراسة في ضوء الإهتمام المتزايد بالموارد البشرية وضرورة تطوير وتدعيم المهارات القيادية للعاملين.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- ١- تحديد أبعاد الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بجامعة أسيوط.
- ٢- تحديد المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة أسيوط.
- ٣- تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات الثقافة الإلكترونية في تنمية المهارات القيادية للعاملين بالجامعة.
- ٤- تحديد مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة الإلكترونية في تنمية المهارات القيادية للعاملين بالجامعة.

٥- التوصل الي خطة عمل مقترحة تفعيل
إسهامات الثقافة الإلكترونية في تنمية
المهارات القيادية للعاملين بالجامعة.

خامساً: فروض الدراسة:

١- الفرض الأول: "من المتوقع أن يكون
مستوى أبعاد الثقافة الإلكترونية لدى
العاملين بالجامعة مرتفعاً":
ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد
التالية:

- البعد الفكري.
- البعد المادي.
- البعد المعلوماتي.
- البعد التكنولوجي.

٢- الفرض الثاني: "من المتوقع أن يكون
مستوى توافر المهارات القيادية لدى
العاملين بالجامعة مرتفعاً":
ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد
التالية:

- مهارة التخطيط.
- مهارة تحمل المسؤولية.
- مهارة إدارة الوقت.
- مهارة إدارة فريق العمل.
- مهارة إدارة الأزمات.
- مهارة اتخاذ القرار.

٣- الفرض الثالث: "توجد علاقة طردية دالة
إحصائياً بين الثقافة الإلكترونية وتنمية
المهارات القيادية لدى العاملين بالجامعة
".

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة:

١- النظرية العامة للانساق:

نبعت أفكار نظرية النسق في الخدمة الاجتماعية
من النظرية العامة للانساق وهى نظرية بيولوجية
أسسها العالم تالكوت بارسونز كنظرية وطريقة
للتفكير ودراسة التكيف الدينامي والثابت لظاهرة
الحياة. (Julia, 2003, 48)

تعد نظرية الأنساق العامة أكثر النظريات استخداماً
في حقل الخدمة الاجتماعية، فمعظم نماذج
الممارسة في الخدمة الاجتماعية تستخدم مفاهيم
مستمدة من نظرية الأنساق العامة، فلقد أصبحت "
التغذية العكسية " Feedback " ونسق العميل "
Client System " ونسق المساعدة "
Helping System"، على سبيل المثال، من
المفاهيم الثابتة والمسيطرّة في حقل الخدمة
الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك، فإن نظرية الأنساق
العامة خدمت كإطار نظري في العديد من نماذج
الممارسة المستخدمة حالياً في الخدمة
الاجتماعية. (Werner, 2019, 53)

وتعتبر نظرية الأنساق النظرية الأكثر ارتباطاً
بممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، حيث نمت هذه
النظرية كاستجابة لحاجة العديد من النظم لتحليل
المواقف المتفاعلة، والتي تستند إلى أن الكل أكبر
من الأجزاء المكونة له، ويظهر لنا الاتفاق بين
الخدمة الاجتماعية ونظرية الأنساق في تركيز
كليهما على العمل في الموقف حيث أن الأخصائي
في تعامله مع الطلاب يحدد كأنساق مختلفة كل
نسق له احتياجات، ومطالب تختلف عن النسق
الآخر، ومن ثم يقدم إليهم الخدمات لكي تساعدهم
على المواعمة والتكيف في المجتمع. (Martin, 2000, 380)

لوجه الاستفادة من نظرية الانساق:

وبتطبيق نموذج " كاتزوكان " على الجامعة كنسق
اجتماعي يتضح الآتي :

١- المدخلات In Puts :

وهي تتضمن كافة الموارد والإمكانات والثقافة
الإلكترونية يتم توفيرها للعاملين من خلال:
الجامعة مثل الإدارة المركزية للموارد البشرية،
والإدارة العامة لإدارة وتنمية المواهب.

٢- العمليات التحويلية Through Put :

تقوم الجامعة بمعالجة المدخلات، والمتمثلة في:
العاملين والموارد المالية، وفريق العمل
والمنشآت، والأدوات، وتحويلها إلى صورة
خدمات اجتماعية وخدمات مهنية، وأنشطة
وبرامج.

٣- المخرجات Out Put :

وهي الناتج والهدف الأساسي حيث تستورد
مدخلات في صورة أشكال معينة وتخضعها
لعمليات تحويلية، وبعد ذلك يتم تصديرها للبيئة
المحيطة في صورة "عاملين" يتمتعون بقدر عالي
من المهارات القيادية".

٤- التغذية العكسية Feed Back :

وهي عملية تتضمن الاستمرارية في مزيداً من
الثقافة الإلكترونية للعاملين تمكنهم بشكل مستمر
من تنمية المهارات القيادية لديهم سواء القيادة
الإدارية أو التربوية في الجامعة.

ثامناً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم الثقافة الإلكترونية:

وتشير الثقافة الإلكترونية إلى أنها " تلك
القيم والمعارف والمعلومات المرتبطة بتكنولوجيا
المعلومات وتطبيقاتها والتي توجه السلوك
لضرورة استخدام هذه التكنولوجيا في الكثير من

مواقف الاتصالات وتبادل المعلومات أو الحصول
عليها وتصبح نمط حياة سلوكي في الحياة اليومية
لدى الافراد. (السروجي، ٢٠١٢، ٣٩٣)

وتُعرف الثقافة الإلكترونية: بأنها الثقافة
الوافدة علينا من خلال ما يعرف بعصر الموجة
الثالثة الذي يعيشه الإنسان حالياً وهو عصر
المعلومات الذي رافقته ثقافتان تكنولوجياً ثورة
الاتصالات وتقنية المعلومات من خلال الأجهزة
الإلكترونية المختلفة سواء أكانت هذه الأجهزة
حاسبات آلية أو فيديو أو إذاعة وتليفزيون.
وتعرف أيضاً على أنها "ربط العلوم النظرية
ومعرفتها عن طريق القنوات والوسائط المختلفة.
(غيث، ٢٠٠٥، ٤٨٤)

من خلال العرض السابق يمكن تحديد مفهوم

الثقافة الإلكترونية إجرائياً:

- مجموعة القيم والمعارف المرتبطة
بتكنولوجيا المعلومات.
- تساعد في تنمية المهارات القيادية لدى
العاملين بالجامعة.

٢- مفهوم المهارات القيادية:

تعرف القيادة على أنها القدرة على التأثير
على الآخرين وتحفيزهم وحسن توظيف طاقاتهم
الإبداعية والثقة في العاملين والحرص على
مصلحتهم وتمكينهم ومشاركتهم ومشاورتهم من
أجل بناء رسالة ورؤية مستقلة واضحة.
(الماضي، ٢٠٠٩، ٩٢)

كما تعرف القيادة على أنها عملية تفاعل
مستمر بين القائد والمرؤوسين بواسطتها يمكن
للقائد أن يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك العاملين،
وتوحيد جهودهم لتحقيق الأهداف بأقصى كفاءة

وفاعلية، وإدارة الأزمات لدي العاملين.
(Soojinlee, ,2017)
أما المهارات القيادية تعرف علي أنها
محاولة لتحسين مستوي الأداء الحالي والمستقبلي
للإدارة من خلال تنمية المعارف وتغيير الاتجاهات
وتحسين المهارات للارتقاء بقدرات العاملين
الإدارية وتطوير إمكانياتهم الشخصية علي
ممارسة الإدارة والإضطلاع بأعبائها (Marie,
2019).

من خلال العرض السابق يمكن تحديد مفهوم
المهارات القيادية إجرائياً:

١- مجموعة المهارات التي لا غني
عنها في بيئة العمل.

٢- تتضمن تلك المهارات مهارة
التخطيط ومهارة تحمل المسؤولية
ومهارة ادارة الوقت ومهارة ادارة
فريق العمل ومهارة ادارة الازمات
ومهارة اتخاذ القرار.

٣- يحتاج العاملين بالجامعة الي تنمية
تلك المهارات.

سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع العاملين بالجامعة مجتمع الدراسة حسب سنة تدريبهم

م	سنة التدريب	عدد العاملين المتدربين
١	العاملين المتدربين سنة ٢٠٢١	١١٢
٢	العاملين المتدربين سنة ٢٠٢٢	١١٦
٣	العاملين المتدربين سنة ٢٠٢٣	٦٠
	الإجمالي	٢٨٦

أ- المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة الحالية في الإدارة المركزية للموارد البشرية بجامعة اسيوط.

ب- المجال البشري: العاملان المدربين بالإدارة المركزية للموارد البشرية بجامعة اسيوط، وعددهم (٢٨٦) مفردة

ت- المجال الزمني: وهي الفترة الزمنية المستغرقة لجمع البيانات من الميدان، هي الفترة من ٢٠٢٣/٦/١ الى ٢٠٢٣/٨/١

ثامناً: نتائج الدراسة:

١- النتائج الخاصة باستمارة العاملين:

- المتوسط الحسابي لابعاد الثقافة الالكترونية ككل جاء في مستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٩)، ودرجة نسبية (٨٩.٩%)، وجاءت ترتيب هذه الابعاد كما يلي: جاءت في الترتيب الاول البعد المعلوماتي بمتوسط حسابي (٢.٧٤) ودرجة نسبية (٩١.٢٤%)، يليه البعد التكنولوجي بمتوسط حسابي (٢.٧٣) ودرجة نسبية (٩١.١٢%)، يليه البعد الفكري بمتوسط حسابي (٢.٦٩) ودرجة نسبية (٨٩.٥٨%) واخيراً البعد المادي بمتوسط حسابي (٢.٦٣) ودرجة نسبية (٨٧.٧٩%)، مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى أبعاد الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بالجامعة مرتفعاً.

- المتوسط الحسابي للمهارات القيادية ككل جاء في مستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٤)، ودرجة نسبية (٨٨.١٤%)، وجاءت ترتيب هذه المهارات كما يلي: جاءت في الترتيب الاول مهارة تحمل المسؤولية بمتوسط حسابي (٢.٦٨) ودرجة نسبية (٨٩.٢١%)، يليه مهارة التخطيط بمتوسط حسابي (٢.٦٧) ودرجة نسبية (٨٨.٩٠%)، يليه مهارة اتخاذ القرار بمتوسط حسابي (٢.٦٦) ودرجة نسبية (٨٨.٥٨%) يليها مهارة ادارة الوقت بمتوسط حسابي (٢.٦٤) ودرجة نسبية (٨٧.٦٩%)، يليه مهارة ادارة فريق العمل بمتوسط حسابي (٢.٦٣) ودرجة نسبية (٨٧.٥٨%)، واخيراً مهارة ادارة الازمات بمتوسط حسابي (٢.٦١) ودرجة نسبية (٨٦.٨٨%)، وهو معدل مرتفع، مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى المهارات القيادية لدى العاملين بالجامعة مرتفعاً.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من ابعاد الثقافة الالكترونية والمهارات القيادية ، وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠١).

٢- النتائج الخاصة باستمارة الخبراء:

- أبعاد الثقافة الإلكترونية لدى العاملين بجامعة أسيوط كما حددها الخبراء تمثلت فيما يلي: جاء في الترتيب الاول القدرة

على مسابرة التطورات الالكترونية في هذا العصر بنسبة (٥٠%)، يليها القدرة على اكتساب العديد من المهارات الرقمية، والقدرة على التوصل للمعلومات الرقمية بشكل آمن واخلاقي، بنسبة (٣٧.٥%)، يليها القدرة على استخدام محركات البحث بفاعلية، والتعامل مع كميات كبيرة من المعلومات في اشكالها المختلفة بنسبة (٢٥%)، وأخيرا الوعي المعلوماتي (١٢.٥%).

- المهارات القيادية الواجب توافرها لدي العاملين بجامعة اسيوط كما حددها الخبراء تمثلت فيما يلي جاء في الترتيب الاول مهارات اتخاذ القرار بنسبة (٨٧.٥%)، يليها مهارة التعلم المستمر بنسبة (٧٥%)، يليها مهارة الابداع والابتكار، ومهارة الاقناع والتفاوض بنسبة (٦٢.٥%)، يليها مهارة التخطيط والتنظيم ومهارة المرونة في اداء العمل بنسبة (٥٠%) يليها مهارة ادارة الازمات والمخاطر ومهارة ادارة الاولويات بنسبة (٣٧.٥%) وفي الترتيب الاخير جاءت المهارة في التحليل والتفكير النقدي، والقدرة على تحمل مسؤوليات العمل بنسبة (١٢.٥%).

- المتوسط الحسابي للمقترحات ككل جاء في مستوي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣)، ودرجة نسبية (٩١.٣%)، وجاءت ترتيب هذه المقترحات كما يلي: جاءت في الترتيب الاول المقترحات

الراجعة المؤسسة بمتوسط حسابي (٢.٧٨) ودرجة نسبية (٩٢.٧٧%)، يليه المقترحات الراجعة المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٧٢) ودرجة نسبية (٩٠.٧٦%)، واخيراً المقترحات الراجعة للعاملين بمتوسط حسابي (٢.٧١) ودرجة نسبية (٩٠.٤٧%).

- مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة الإلكترونية في تنمية المهارات القيادية للعاملين بالجامعة كما حددها الخبراء تمثلت فيما يلي جاء في الترتيب الاول زيادة المخصصات المالية الخاصة بتنمية المهارات القيادية، وتفعيل دور المجتمع ومؤسسات لإبراز اهمية الثقافة الالكترونية بنسبة (٦٢.٥%) يليها عقد ندوات التوعية بالثقافة الالكترونية واهميتها في عصرنا الحالي، وتهيئة بيئة العمل لإحتواء ثقافة المجتمع الرقمية بنسبة (٥٠%)، يليها تدريب العاملين على كيفية زيادة ثقافتهم الالكترونية وتنمية مهاراتهم القيادية بنسبة (٣٧.٥%)، وفي الترتيب الاخير المشاركة في الدورات التدريبية المعنية بتنمية المهارات القيادية بنسبة (٢٥%).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- عباس، طارق محمود (٢٠٠٣). مجتمع المعلومات الرقمي، القاهرة، المركز الأصيل للطبع والنشر والتوزيع.
- ٢- حسن، عبد الباسط (١٩٩٧). التنمية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة وهبه.
- ٣- أبو شنب، جمال (١٩٩٩). العلم والتكنولوجيا والمجتمع منذ البداية وحتى الآن، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
- ٤- سالم، محمد صلاح (٢٠٠٢). العصر الرقمي وثورة المعلومات، القاهرة، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية.
- ٥- علي، عبد الحميد، وآخرون (٢٠١٨). التمكين كمدخل لارتقاء بدور القيادات الجامعية النسائية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٧٩) ، الجزء الأول.
- ٦- الشريف، طلال عبد الملك (٢٠٠٨). الانماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجه نظر العاملين بأمانة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- ٧- عبد الموجود، أبو الحسن (٢٠٠٧): تكنولوجيا الخدمة الاجتماعية التعليم والممارسة الدولية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ٨- علي، أحلام عبد المؤمن (٢٠٠٥). اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين نحو استخدام الحاسب الالى في مجال عملهم، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السنوي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- ٩- عبد الفتاح، أحمد (٢٠٠٥). متطلبات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المحلية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية ، بالفيوم
- ١٠- عبد الصبور، فاطمة أحمد (٢٠١٥). خدمة الجماعة وتنمية المهارات القيادية ، بحث منشور بالجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، عدد ٥٣.
- ١١- امزيان، محمد محمد (٢٠٠٨). منهج البحث الاجتماعي بين الوضعية والمعيارية، فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، هرنندن..
- ١٢- عبد العال، عبد الحليم رضا (٢٠٠٥). التغيير الاجتماعي وهيكلية المجتمعات المعاصرة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ١٣- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٢). التخطيط الاجتماعي، نظريات ومناهج، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

- ١٤- غيث، محمد عاطف (١٩٩٥). قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ١٥- العدوان، مفلح (٢٠١٣). الأدب الرقمي". ما له وما عليه، ندوة نظمتها جمعية النقاد الأردنيين بعمّان، موقع الجزيرة. نت، متاح على: <http://www.aljazeera.net>
- ١٦- الماضي، محمد المحمدى (٢٠٠٩). دور القائد الإداري في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات، تونس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٧- البشير، أحمد (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بشركة ليببانا للهاتف المحمول بطرابلس مجلة الأستاذ، ٢١٤.
- ١٨- كامل، رحاب مصطفى (٢٠٢٢). دور الثقافة الرقمية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية وسد الفجوة الرقمية، المجلة الدولية للسياسات العامة، القاهرة.
- ١٩- وداد، درويش (٢٠٢٢). الثقافة الإلكترونية ودورها في التأثير على أدب الطفل: مقارنة سوسيوولوجية للمحاسن والمساوئ. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، مج ٥، ع ٢٤.
- ٢٠- عبدالعزيز، نايف بن فهد بن (٢٠٢٢). المهارات القيادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الطلاب
- الموهوبين مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٥، ع ٣٤.
- ٢١- سالم، عيسى (٢٠٢٢). المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة سوسيو-تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بأدرار مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج ٧، ع ١٤.
- ٢٢- بعجي، نصيرة ، والحمزاوي، سهى (٢٠٢٢). أساليب تنمية المهارات القيادية داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمركب الصناعي والتجاري الحضنة بالمسيلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١٤، ع ٢٤.
- ٢٣- قراري، رميساء (٢٠٢٠). أهمية الثقافة الرقمية في تطوير خدمات الهيئات الرياضية الحكومية، وزارة الشباب والرياضة الجزائرية نموذجا، مجلة علوم الأداء الرياضي، المجلد ١، العدد ١٢.
- ٢٤- محمد، يارا إبراهيم (٢٠٢١). الثقافة الإلكترونية للطفل كأحد مستحدثات العصر الرقمي، بحث منشور في مجلة التربية وثقافة الطفل عدد خاص ببحوث المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا، ع ١٣، ج ٢.
- ٢٥- عبد الجليل، عصام طلعت (٢٠١٢). الثقافة الإلكترونية كمتغير لتنفيذ البناء التنظيمي لمؤسسات الرعاية

Knowledge Economy
Production and using
Information in Libraries and
,Jordan, Information Centers
Journal of Social Sciences ,
Vol. 1 Issue 4.

Nicholson, Davis(2012). A -٤
correlation study of the
effects of Organization on
leadership development and
employee advancement, D.M
university of Phoenix.

Joeraelin, daved (2011). -٥
From leadership –as practice
to Leader ful Practice, journal
of leadership sage
Application, London.

Kristin, Shanahan (2011). -٦
Assessing The Leadership
and Management Skills Of
Senior , A Social Work
Leaders by Internal Stake
Holders , Phd , Catholic
University.

Smith Tan, et al (2000): -٧
Does Information Technology
Make A Difference in
Healthcare Organization
Performance? A Multiyear

الاجتماعية، بحث منشور في مجلة
دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم
الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية،
جامعة أسيوط.

-٢٦ مسلم, حمادة رجب (٢٠١٤).
الثقافة الإلكترونية كمتغير في تطبيق
اللامركزية بالمحليات, مجلة دراسات في
الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية،
٣٧٤ ج٦ .

-٢٧ حجازي, أحمد مجدي
(٢٠١١). الثقافة الإلكترونية في ظل
مجتمع المعرفة: تحليل سوسيولوجي
حول استخدام الشباب لشبكة الإنترنت
والمدونات. المجلة العربية لعلم
الاجتماع، ١٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Marian, Phnhriro (1997):The -١
Information Society and
Development: The role of
European union, The council
to The European parliament
to The Economic and to The
committee of The Regions.

www.internetworldstats.com -٢

Mohssin, Ibrahim AL- -٣
Ahmanb1edaL(2005): The
Role of Information
Technology in Building up

Media on Developing Brains.
<http://www.motherearthliving.com/smartparenting> .

Germen, Raechole, E -١٢
(1995): co- curricular
investment characteristic of
stare ،bowling green
university Honoor students
Eric .

Belfer, Sharon(2009) : -١٣
Assessing Organization
leader Ship Skill Developing
Behavioral Measure Of Clear
Leader Ship. Journal Of
I.، N.Social Work Volume 26

Suresh, Jange (2012). -١٤
LIS professionals Preparing
for Leader Ship Library and
Philosophy and practice,
1(13).

Nicholson, -١٥
Davis(2018). Acorrelation
study of the effects of
Organization on leadership
development and employee
advancement D.M university
of Phoenix.

Julia, M. Nolin and -١٦
other(2003): Human Behovior
and the social environment

Study, Hospital Topics,
Volume 78, Issue 2

Peffer, Saarinen (2002): -٨
Measuring the Business Value
of IT Investments: Inferences
from a Study of a Senior
bank executive, Journal of
Organizational Computing
and Electronic Commerce,
Volume 12, Issue 1.

Jefferson, Arnold Liz, et.al -٩
(2009): Effects of Virtual
Education on Academic
Culture: Perceived
Advantages and
Disadvantages "Online
Submission, US-China
.Education Review, v6 n3

Kurubacak, -١٠
Gulsun(2011) :E-Learning for
Pluralism: The Culture of e-
Learning in Building a
Knowledge Society ,Online
Submission, International
Journal on E-Learning
,Anadol University, Turkey,
.v10 n2

Aby League, D -١١
(2015): Kids and Gadgets:
The Effects of Electronic

، 4ed،(social system theory)
pearson education ،poston
Inc.

Werner, _____ -١٧

Dimitris Michailakis ،Schirmer
(2019) : Systems Theory for
Social Work and the Helping
،Professions Routledge
London

Martin, Davies – Rose -١٨

Barton(2000):The Blackwell
Encyclopaedia Of Social
، Blackwell Publishers ،Work
USA.

Soojinlee, F, et- al -١٩

(2017) ;Never Too much? The
curvilinear relationship
between Empowering
leadership pand task
perfomation, journal group
organization management,
p.14, vol (42), N(1).

Marie, J. Ubbink, -٢٠

Strydom, Herman(2019): An
Empowerment Narrative
Leadership Program for a
disadvantage Community,
Research on Social Practice,
Sage Application, London,
p.445, vol (29), N (4).

