

القيادة الرقمية وتأثيرها في الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية

دراسة تحليلية لموظفي مديرية بلدية الفلوجة

م.م أحمد رجب معيشر مجيد

رئاسة جامعة الفلوجة / وحدة الهياكل التنظيمية

Ahmed_rejb@yahoo.com

المخلص:

تتبع اهمية البحث الحالي من دوره في معرفة مدى تأثير القيادة الرقمية كمتغير مستقل في الحد من ظاهرة الترهل الوظيفي كمتغير تابع في مديرية بلدية الفلوجة، والذي يشكل مشكلة فعلية في منظمات الدولة العرقية وبالمقابل محدودية الدخول في مجال الرقمية وإعتماد قيادة هذه المنظمات والمتمثلة بإدارتها العليا والوسطى والتنفيذية على الأسلوب التقليدي في عمليات تسيير معاملات المواطنين اليومية والذي يشكل هو الآخر تراكم العمل اليومي وحدوث حالات ضياع وتلف تلك المعاملات، تم اختيار عينة قصدية عمدية تمثلت ب (٦٧) شخصا من أصحاب القرار في مديرية بلدية الفلوجة، وتم الاعتماد الاستبانة كأداة رئيسة في جمع وتحليل البيانات، اذ تم تحليل ومعالجة البيانات وفق البرنامج الاحصائي (SPSS)، باستخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري الموزون والاهمية النسبية)، وتوصل البحث الى مجموعة من الإستنتاجات وخلص مجموعة من التوصيات التي أكدت على وجود علاقة وثيقة مابين متغيرات البحث مما أسهم في دعم فرضيات الارتباط والتأثير التي وضعها الباحث ضمن فرضيات بحثه بالشكل الذي يخدم الباحث ومجتمع بحثه.

الكلمات المفتاحية: (القيادة الرقمية، البدانة التنظيمية، مديرية بلدية الفلوجة).

**Digital leadership and its impact on reducing the phenomenon of
organizational obesity An analytical study of the employees of the**

Fallujah Municipality Directorate

Ahmed Rajab Maesher Majeed

Presidency of the University of Fallujah / Organizational Structures Unit

Ahmed_rejb@yahoo.com

Abstract:

The importance of the current research stems from its role in knowing the extent of the impact of digital leadership as an independent variable in reducing the phenomenon of job slackness as a dependent variable in the Fallujah Municipality Directorate, which constitutes an actual problem in ethnic state organizations, and in return the limited entry into the digital field and the reliance on the leadership of these organizations, represented by their senior, middle, and executive management. On the traditional method of managing citizens' daily transactions, which also constitutes the accumulation of daily work And the occurrence of cases of loss and damage of these transactions, as the research seeks to know how to benefit from the workers in the Fallujah Municipality Directorate variables, in order to reach To answer the questions related to the research problem, a purposive sample was chosen, which was represented by (67). A person from the decision-makers in the Fallujah Municipality Directorate.

Keywords: (digital leadership, organizational obesity, Fallujah Municipality Directorate).

المبحث الأول الإطار المنهجي للبحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث في محدودية الإستخدام الفعلي لتقنيات الحاسوب مما يؤدي الى حدوث بطء في عمليات انجاز معاملات المواطنين وينعكس هذا بدوره على كفاءة الافراد العاملين إزاء وجود اعداد غفيرة من الافراد غير العاملين والذين ليس لديهم الرغبة او المهارة في الدخول في الميدان الرقمي.

ثانياً: أهمية البحث:

تتجلى اهمية البحث الحالي الى توضيح الدور الجوهرى للقيادة الرقمية والمتمثلة في (الاستخدام الامثل للتقنيات الحاسوبية الحديثة وتطبيقاتها التي تقوم بإختزال كل صور الإجراءات الرتبية وغير الضرورية والتي تأخر مواعيد معاملات المواطنين).

ثالثاً: هدف البحث:

- تشجيع افراد مديرية بلدية الفلوجة للدخول في الميدان الرقمي.
- الحد من ظاهرة التكاثر الوظيفي الرتيب.
- الحد من حالات الاسراف في كمية الورق المستخدم في انجاز المعاملات.
- كشف مواطن الضعف في المستويات الإدارية في المديرية (شعبة - وحدة) من خلال التعرف على الأفراد غير العاملين لغرض إعادة توزيعهم على شعب او وحدات اخرى تناسب وضعهم.

رابعاً: فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية وظاهرة البدانة التنظيمية. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد القيادة الحكيمة وظاهرة البدانة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الثقافة الرقمية وظاهرة البدانة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد المواطنة الرقمية وظاهرة البدانة التنظيمية.
- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي موجب للقيادة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية. وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لبعء القيادة الحكيمة في ظاهرة البدانة التنظيمية.
- يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لبعء الثقافة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية.
- يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لبعء المواطنة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث :

الغرض من المخطط الفرضي للبحث هو توضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية ذات العلاقة والتي تتجسد في فرضيات البحث المعتمدة ، اذ يوضح الشكل (١) المخطط البحثي الفرضي متمثلاً بعلاقة الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث من خلال الآتي:

١- المتغير المستقل: (القيادة الرقمية): ممثل بال(القيادة الحكيمة الثقافة الرقمية -المواطنة الرقمية).

٢- المتغير المعتمد: ويتمثل ب(التضخم الوظيفي-التكاسل الوظيفي-انخفاض الانتاجية).

سادساً: مجتمع وعينة البحث:

وقاد اعتماد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لإنجاز بحثه ، اذ تم اختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية لبيان علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين ، من اجل التوصل الى إجابات عن التساؤلات الخاصة بمشكلة البحث، تم اختيار عينة قصدية عمدية تمثلت ب (٦٧) شخصا من أصحاب القرار في مديرية بلدية الفلوجة.

سابعاً حدود البحث

١ . الحدود الزمانية : غطت الحدود الزمانية للبحاث للفترة من تاريخ ١٥ / ١ / ٢٠٢٤ ولغاية تأريخ ٣١ / ١ / ٢٠٢٣ ، وهي الفترة التي استغرقها الباحث لأغراض إنجاز بحثه.

٢ . الحدود المكانية: وتمثلت الحدود المكانية بمديرية بلدية الفلوجة وهي احدى المديريات التابعة لوزارة البلديات والأشغال العامة.

المبحث الثاني/ الإطار النظري:

أولاً: مفهوم القيادة الرقمية: Digital Leadership:

تمت الإشارة إلى مصطلح "القيادة الرقمية"، بحسب قاموس IGI Global ، إلى ما يلي :

١ القيادة الرقمية هي القيادة التي تستكشف الابتكارات اللازمة لدعم التحول الرقمي.

٢ القيادة الرقمية هي منظور طويل الأجل يستفيد من الموارد المتاحة لتحسين وتنفيذ

التغيرات المتوقعة داخل ثقافة المؤسسة إلى كفاءة رقمية مشتركة تستند إلى المفاهيم

المستقبلية التي يمكن تطبيقها وتطويرها.

٣ القيادة الرقمية تحدث عندما تتحمل الإدارة المسؤولية عن القيمة الوظيفية والجودة لأي - أصول رقمية داخل مؤسستها ، ويقوم القادة الرقميون بإعلام وإلهام وتعزيز التحول الرقمي، فضلاً عن تحمل العواقب، سواء الفوائد والقيود

يعتقد أفوليو وكاهاي أن "القيادة الرقمية" هي عملية يقوم فيها القادة بتغيير العاطفة والسلوك ويؤثر على الأداء التنظيمي عند المعلومات يتم تضمين التكنولوجيا في سياق الإدارة التنظيمية.

تقوم القيادة الرقمية بالأشياء الصحيحة لتحقيق النجاح الاستراتيجي للتحول الرقمي للمؤسسة ونظام الأعمال الخاص بها تعني القيادة الرقمية التفكير بشكل مختلف حول استراتيجية الأعمال، ونماذج الأعمال، ووظيفة تكنولوجيا المعلومات، ومنصات المؤسسة، والعقليات ومجموعات المهارات، ومكان العمل.

ثانياً-أهمية القيادة الرقمية:

إن التوجه نحو استخدام الأدوات الرقمية في أداء المهام يعود بفوائد جمة على المؤسسة والعاملين والمنتفعين، فالتكنولوجيا هي نتاج إبداع الإنسان لتلبية احتياجاته المتنوعة، الرقمية منها):

١. إمكانية تلبية حاجات ورغبات الطلبة العلمية والمعرفية.

٢. تحسين عملية حفظ واستدعاء المعلومات المكتسبة.

٣. تحديث المعلومات بشكل مستمر.

٤. المساعدة في الاحتفاظ بقاعدة بيانات رقمية عن المؤسسة ككل.

٥. تحسين الأداء وتقليل الأخطاء.

وتعد القيادة كفاءة إدارية مركزية ذات أهمية خاصة في "العصر الرقمي"؛ حيث يتخلل التغيير التكنولوجي السريع للرقمية جميع مجالات الحياة، ويجبر المنظمات على إجراء عمليات تحويل شاملة، وستتطلب تحديات "الشكل الرقمي للمجتمع" مديرين يتمتعون بمهارات جديدة، وثقافات مؤسسية متغيرة بشكل أساسي.

تظهر أهمية القيادة الرقمية من خلال أهميتها الاستراتيجية التي تسهم في دعم ومساندة العاملين في المؤسسات التعليمية من أجل تبسيط الإجراءات الإدارية وتسهيل عملية صنع القرار بالإضافة إلى

تمكين الإدارات والقيادات من التخطيط بكفاءة وفاعلية للإستفادة من متطلبات العمل وتقديم الأعمال بجودة عالية وفق معايير فنية واخرى تقنية عالية تواكب متطلبات العصر وتحقيق الغاية منه.

بينما يرى الرقب ان اهمية القيادة الرقمية تتمثل في الآتي:

- إمكانية تلبية حاجات ورغبات الجمهور العلمية والمعرفية.

- تحسين عملية حفظ واستدعاء المعلومات المكتسبة.

- تحديث المعلومات بشكل مستمر.

--المساعدة في الاحتفاظ بقاعدة بيانات رقمية .

- تحسين الأداء وتقليل الأخطاء.

- تحسين مستوى الخدمات المقدمة من خلال تبسيط الإجراءات، تيسير إجراء الاتصالات بين الإدارات.

ثالثاً: أبعاد القيادة الرقمية:

تتعدد أبعاد القيادة الرقمية تبعاً لرؤى و أفكار الباحثين والمتخصصين في هذا المجال والتالي بعض الأبعاد للقيادة الرقمية :

-الإبتكار: بأنه القدرة على تقديم عمل عبقرى ومبتكر ومفيد بحيث يكون مختلف عن الأعمال التي قدمت سابقاً.

-الإقناع: تواجه بعض المؤسسات تحديات مختلفة في إعداد و تأهيل قيادات تضمن قياداتهم في المستقبل من إقناعهم بأهمية تنفيذ التوجهات الحديثة في قيادة المؤسسات من قبل اشخاص أكفاء وملمين بمجالات عمل المؤسسة وثقافتها مما يضمن إستدامة القيادة في هذه المؤسسات على مدى بعيد وتسير بها نحو النجاح والتميز.

المعرفة: تعرف المعرفة بأنها كل العمليات العقلية التي لدى القائد من إدراك وتعلم وتفكير وحكم يصدره وهو يتفاعل مع عالمه الخاص كذلك تعتبر المعرفة سلسلة تبدأ من البيانات فالمعلومات فالمعرفة فالمهارات واصبحت المعرفة في وقتنا الحاضر مبنية على التأثير الشامل لتكنولوجيا الإتصال والمعلومات فهي الأساس الحقيقي للمؤسسات اليوم والتي تلعب دوراً مهماً في المساهمة في إعادة تشكيل الإقتصاد العالمي وهي محرك الإنتاج ورفع التنمية الإقتصادية والإجتماعية وتحقيق

التميز والإبداع وهي عصب التقدم في شتى المجالات ولا يمكن للقادة في مؤسساتهم التفوق دون الإعتدال على المعرفة.

وتم اقتراح سبع سمات قيادية وهي مايلي:

الرؤية الرقمية: وهي قدرة القادة على خلق رؤية صالحة ومباشرة لرقمنة المنظمة العملية وتنفيذ الاستراتيجيات لجعلها حقيقة واقعة.

-المجازفة الذكية -وهي قدرة القادة على تحمل المخاطر لفتح الباب أمام إمكانيات وأسواق وعملاء وابتكارات جديدة.

- تشجيع الابتكار يجب على القادة أن يدعموا الابتكار وأن يظلوا قادرين على المنافسة.

- خفة الحركة: على المدى الطويل ومراقبة الأنشطة اليومية.

٥) التسامح مع الغموض - يجب أن يكون القادة كذلك علم بمعلومات غير مؤكدة أو غامضة تمنع وضوح الفهم.

ويسردها آخر كالاتي :-

١- رؤية مبتكرة - يجب أن يتمتع برؤية وبصيرة رقمية ملهمة لنماذج الأعمال المبتكرة.

٢- نكاه الأعمال - يجب أن يكون قادرًا على إنشاء نماذج أعمال جديدة وتأسيسها التركيز على العملاء الخارجيين، والتركيز على النظام البيئي، وفهم الأمر برمته عمل.

٣- الذكاء الرقمي - يجب أن يتمتع برؤية واسعة لكيفية حدوث الأمور تحولاً رقمياً ويكون متحمساً للرقمنة.

وتقوم القيادة الرقمية على التفاعل المنهجي والترابط بين ثلاثة مجالات وظيفية (القيادة الاستراتيجية، وريادة الأعمال، والتكنولوجيا الرقمية).

بينما يذكر آخر أيضاً أبعاد القيادة الرقمية بالآتي:

الابتكار: يعد الابتكار التنظيمي عاملاً أساسياً في نجاح المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية وتحقيق اقتصاد مستقر على مستوى المجتمع. حيث تواجه جميع المنظمات اليوم بيئة ديناميكية تتميز بالتغيرات التكنولوجية السريعة، ودورات حياة المنتج قصيرة المدى، والعولمة، وتحتاج هذه

المنظمات إلى أن تكون مبتكرة ومبدعة أكثر من ذي قبل. يمكنك البقاء على قيد الحياة والمنافسة والنمو والقيادة.

● الإقناع: لا يمكن للقائد أن ينجح دون ممارسة فن الإقناع أو إقناعه، إذ نادراً ما يتفق الباحثون على الطريقة الأفضل لتعريف القيادة، ولكن أغلبهم يتفقون على أن القادة هم أسياذ العمل.

● المعرفة: المعرفة هي المورد الأهم في تكوين الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت فيها العديد من المفاهيم الفكرية مثل التخصص، والخصخصة، وثورة المعلومات، واتساع نطاق الملكية الفكرية.

واخيراً فقد تم اختيار الأبعاد التي حددها (البدري) وهي ما يلي:

١- القيادة الرقمية:

وهي التي تكون قادرة على قيادة الآخرين من أجل تحقيق انجازات متميزة، وهذا النوع من القيادة يكون لو سبق في الوضع الحالي وما يؤثر عليه من مستجدات، كما أنها تكون قادرة على في ما سيكون عليه المستقبل، حيث تنظر إليه بطريقة ذكية وتعمل على تطويره لخدمة أهدافها.

٢- ثقافة التعلم في العصر الرقمي:

وتعني تعزيز الاستخدام المتكرر والفاعل لتكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي، وتوفير بيئة ترتكز على المتعلم مزودة بكافة الأدوات التقنية والتعليمية والمشاركة في المجتمعات العالمية التي تحفز على الإبداع في العصر الرقمي.

٣- المواطنة الرقمية:

يمكن تعريف المواطن الرقمي بأنه الشخص الذي نشأ في عصر التكنولوجيا الرقمية، ولديه القدرة على استيعابها والتعامل معها في إنجاز ما يحتاجه.

ثانياً: مفهوم البدانة التنظيمية:

إن الترهل الوظيفي ظاهرة تمثل خطر وتهديد كبير على تطور وتقدم المؤسسة أو القسم أو مكان العمل الذي يعملون فيه لأن أي تقدم في أي مجال يحتاج إلى الإبداع والابتكار وليس إلى الخمول والتكاسل وانتظار الحصول على الراتب لأن التفكير والجدية والإبداع ضروريان في العمل.

وهو زيادة في المورد البشري للمنظمة عن الحد الأدنى المطلوب لإنتاج مستوى معين من الإنتاج وتحقيق مجموعة معينة من الأهداف.

او هو جمود الأجهزة الحكومية وضعف أدائها وانتاجيتها على الرغم من الدعم المالي الكبير لميزانياتها بسبب ضعف القيادات الإدارية وغياب التغيير والتطوير فضلاً عن قلة الكفاءات البشرية المؤهلة.

كما يعرف بأنه مجموعة من الموظفين الذين يحصلون على رواتب وأجور دون مقابل وبدون ان يؤديوا عملاً او يبذلوا جهداً لتتطلبه الوظيفة وهو الموظفين الذين ربما تزيد المنظمة من احتياجاتها في حالة التخلي عنهم.

ثالثاً: أبعاد البدانة التنظيمية :

بالنظر إلى قلة الدراسات التي إهتمت بظاهرة البدانة التنظيمية وعدم تسليط الضوء عليها من قبل الأدبيات والباحثين فليس هنا أبعاد ثابتة ومحددة يمكن الإستناد إليها ولكن تماثياً مع متطلبات الدراسة الحالية وعينتها تم التطرق لبعض الباحثين في هذا المجال وقد صنفها () (الإحرف الوظيفي - الفساد الإداري).

-الإحرف الوظيفي: هو السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري والإجتماعي المألوف والمتعارف عليه في المجتمعات المهنية وذلك عن طريق مخالفة التشريع القانوني وإستغلال منصبه وموقعه الإداري بصورة غير صحيحة.

-الفساد الإداري: هو سوء إستخدام الوظيفة العامة من أجل تحقيق المكاسب الخاصة، فالفساد يحدث عادة عندما يقوم الموظف بقبول أو طلب رشوة لتسهيل مناقصة عامة كما يحدث الفساد عن طريق إستغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى رشوة عن طريق تعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة.

بينما فصلها():

-التضخم الوظيفي ممكن وصفه ببساطة بفائض في أعداد الموظفين في المؤسسات والدوائر والمعامل الحكومية وهو ما يطلق عليه في وصف آخر (البطالة المقنعة)

- التكاثر الوظيفي : ويتمثل مفهوم التكاثر الوظيفي في الخمول واللامبالاة بمهام الوظيفة وعدم الإهتمام بالإنظمة والتعليمات التي تحكم بيئة العمل ويعد التكاثر الوظيفي أحد العوامل الرئيسة

لظهور الفساد الإداري وذلك كون الفرد المتكاسل يميل إلى تحدي القواعد والإنظمة والإجراءات التي تحكم العمل.

بمعنى ان الحكومة تقوم بتوظيف أعداد من الموظفين أو العمال لاحتياجهم للعمل في القطاعات الإنتاجية - الإدارية - الصحية-التربوية -التعليمية وماشابه ذلك.

-الإنحراف الوظيفي: هو السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري والإجتماعي المألوف والمتعارف عليه في المجتمعات المهنية وذلك طريق مخالفة التشريع القانوني وإستغلاله منصبه وموقعه الإداري بصورة غير صحيحة.

واخيراً تم إعتداد الأبعاد الآتية) التضخم الوظيفي-التكاسل الوظيفي-تدني الإنتاجية) التي حددها (خليف) وذلك لشمول الأهمية العلمية والعملية للبحث الحالي.

التضخم الوظيفي: هي العمالة الزائدة عن الحاجة الفعلية لقوة العمل وهي تسبب التضخم في حالة تحميل المنشآت اعدادا اضافية من العاملين فوق احتياجها الفعلي، لمجرد ايجاد فرص عمل غير اقتصادية.

التكاسل الوظيفي: هدر الوقت بالتبطيل أو الاسترخاء أو التثاقل وعدم قدرة الفرد على النجاح واداء العمل والانتاج ، لأسباب نفسية أو بدنية يشعر بصعوبة التقدم ، ومن أهم أشكال التكاسل التنظيمي هو امتناع الموظف عن اداء العمل المطلوب بحجة جهوده لاتلائم مرتبه أو التراخي لعدم تقديم الدعم المادي والمعنوي من الجهة العليا.

تدني الإنتاجية: هي عدم إنجاز المهام بالشكل المطلوب، أو إنجازها في وقت أطول من المُحدد لها، وهي مشكلة منتشرة بين الكثير من الشركات والمنظمات، ويمكننا وصف حالة ضعف الإنتاجية بعدم قدرة الأفراد أو المنظمات استخدام مواردهم بكفاءة وفعالية لتوليد النتائج المراد تحقيقها،

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً: البيانات الديمغرافية

١- النوع الاجتماعي: يظهر من خلال الجدول (1) إن متغير النوع الاجتماعي ظهر بنسب متفاوتة بين الذكور والاناث، إذ كان عدد الذكور (٥٢) فرداً وبنسبة بلغت (77.62%)، أما عدد الإناث فقد كان (١٥) وبنسبة بلغت (22.38%)، وهذا يبين مدى الفارق بين الفئتين ويؤشر ذلك ارتفاع بنسبة اكبر لفئة الذكور في مديرية بلدية الفلوجة مجتمع البحث.

٢- **العمر:** يبين الجدول (١) ان الفئة العمرية (٣١-٤٠) قد سجلت الفئة الاعلى من بين الفئات الاخرى اذ بلغ عدد المستجيبين من هذه الفئة (٢٩) وبنسبة بلغت (٤٣.٢٨%) تليها بالمرتبة الثانية الفئة العمرية (٤١-٥٠ سنة) ، اذ بلغ عدد المستجيبين من هذه الفئة (٢٥) وبنسبة بلغت (٣٧.٣١%) وهي ثاني اعلى نسبة من بين اعمار افراد العينة، فيما جاءت الفئة (٥١ - ٦٠) بنسبة بلغت (١٣.٤٣%) في حين حصلت الفئة (٢٠ - ٣٠) على أقل نسبة اذ بلغ عدد المستجيبين من هذه الفئة (٤) وبنسبة بلغت (٥.٩٧%).

٣- **المؤهل العلمي:** اظهرت نتائج الجدول (١) حصول فئة حملة شهادة البكالوريوس على اعلى نسبة اذ بلغ عددهم (٣٧) وبنسبة بلغت (٥٥.٢٢%) ثم تليها فئة حملة شهادة الدبلوم اذ بلغ عددهم (١٤) وبنسبة بلغت (٢٠.٨٩%) فيما جاءت فئة حملة شهادة الماجستير بالمرتبة الثالثة اذ بلغ عددهم (٧) وبنسبة بلغت (١٠.٤٤%)، فيما اظهرت النتائج ان فئة حملة شهادة إعدادية فأقل جاءت بالمرتبة الرابعة اذ بلغ عددهم (٥) وبنسبة بلغت (٧.٤٦%)، فيما جاءت بالمرتبة الاخيرة فئة حملة شهادة (دبلوم عالي والدكتوراه) اذ بلغ عدد كل منهما (٢) وبنسبة مئوية بلغت (٢.٩٨%) لكل منهما وتوضح هذه النتائج ان الافراد العاملين في مديرية بلدية الفلوجة مجتمع البحث لديهم اهتمام كبير بتطوير مستواهم التعليمي.

٤- **سنوات الخدمة:** يتبين من نتائج الجدول (١) حصول الفئة العمرية (٥-١٥ سنة) على أعلى نسبة بواقع (٣٢.٨٣%)، ثم جاءت بعدها الفئة العمرية (٢٥ سنة فأكثر) بنسبة بلغت (٢٨.٣٥%)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة الفئة العمرية (١٦-٢٥ سنة) بنسبة بلغت (٢٥.٣٧%)، وجاءت في المرتبة الاخيرة الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة شكلت (١٣.٤٣%) وتدل هذه النتائج ان مديرية بلدية الفلوجة لديها عناصر مؤهلة على اداء الاعمال الموكلة اليهم بكفاءة وفاعلية لتحقيق الاهداف المرسومة والمخطط لها مسبقاً.

٥- **طبيعة العمل:** يوضح الجدول (١) ان فئة الاداريين شكلت النسبة الاكبر في عينة البحث اذ بلغ عدد المستجيبين من هذه الفئة (٤٣) وبنسبة بلغت (٦٤.١٨%) فيما بلغ عدد المستجيبين من فئة الفنيين (٢٤) وبنسبة بلغت (٣٥.٨٢%)، ويرجع سبب ذلك لكون عينة البحث المدروسة تمت في مقر مديرية البلدية التي يتواجد فيها الفئة الاكثير من فئة الاداريين.

جدول (١) نتائج التحليل الوصفي للمعلومات التعريفية لعينة البحث

ت	المعلومات التعريفية	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
١.	النوع الاجتماعي	ذكر	٥٢	٧٧.٦٢%
		انثى	١٥	٢٢.٣٨%
المجموع				
٢.	العمر	٣٠ - ٢٠	٤	٥.٩٧%
		٤٠ - ٣١	٢٩	٤٣.٢٨%
		٥٠ - ٤١	٢٥	٣٧.٣١%

١٣.٤٣%	٩	٥١ - ٦٠		
١٠٠%	٦٧		المجموع	
٧.٤٦%	٥	إعدادية فأقل	المؤهل العلمي	٣.
٢٠.٨٩%	١٤	دبلوم		
٥٥.٢٢%	٣٧	بكالوريوس		
٢.٩٨%	٢	دبلوم عالي		
١٠.٤٤%	٧	ماجستير		
٢.٩٨%	٢	دكتوراه		
١٠٠%	٦٧		المجموع	
١٣.٤٣%	٩	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخدمة	٤.
٣٢.٨٣%	٢٢	٥ - ١٥		
٢٥.٣٧%	١٧	١٦ - ٢٥		
٢٨.٣٥%	١٩	٢٥ سنة فأكثر		
١٠٠%	٦٧		المجموع	
٦٤.١٨%	٤٣	اداري	طبيعة العمل	٥.
٣٥.٨٢%	٢٤	فني		
١٠٠%	٦٧		المجموع	

اعداد: الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS v24.

ثانياً: عرض وتحليل اراء عينة البحث حول متغير (القيادة الرقمية)

سيتم استعراض وتحليل البيانات الخاصة باستجابات عينة البحث، في ما يخص أبعاد القيادة الرقمية، وهي (القيادة الرشيدة الحكيمة، ثقافة التعلم الرقمي، المواطنة الرقمية) حيث مثلت الفقرات (١-١٥) نتائج هذا المتغير كالتالي:

١- القيادة الرشيدة الحكيمة: جاء هذا البعد بوصفه احد ابعاد المتغير الرئيس الاول بوسط حسابي اجمالي قيمته (٣.٨١) وهي قيمة اعلى من المتوسط الفرضي البالغة (٣) ، بما يؤشر ميدانيا ان العينة المبحوثة في مديرية بلدية الفلوجة تتمتع بسمات القيادة الرشيدة ، وجاء ذلك

بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٧) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٥) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة.

الجدول رقم (٢) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لُبعد القيادة الرشيدة الحكيمة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	اتخذ القرارات بناء على معلومات وبيانات رقمية ناتجة من أنشطة اعضاء المنظمة وتفاعلاتهم.	3.73	1.03	0.27
٢	اوظف ادوات التواصل عبر الانترنت لتسهيل العمليات الادارية داخل المنظمة.	3.80	0.80	0.21
٣	اتبني اساليب جديدة للعاملين داخل المنظمة عبر مواقع التعلم الافتراضية لتسهيل الاعمال الادارية.	3.71	0.93	0.25
٤	اتحاور مع العاملين فيما يخص الاعمال الادارية من خلال التطبيقات الرقمية.	3.76	0.95	0.25
٥	احرص على مراجعة وتدقيق كافة الانشطة والاعمال الادارية بصورة رقمية.	4.04	0.74	0.18
		3.٥١	0.٥٧	

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

٢- ثقافة التعلم الرقمي: جاء البعد الثاني من ضمن ابعاد المتغير الرئيس الاول بوسط حسابي قيمته (٣.٧٤) وهي قيمة اعلى من المتوسط الفرضي البالغة (٣)، بما يؤشر ميدانياً ان العينة المبحوثة تتمتع بسمات ثقافة التعلم الرقمي، وجاء ذلك بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٥) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٤) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة.

الجدول رقم (٣): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لُبعد ثقافة التعلم الرقمي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
٦	احرص على نشر ثقافة التعليم الرقمي بين منتسبي المنظمة .	3.59	0.7	0.19

	1			
0.22	0.8 6	3.77	اعمل على تحقيق التكامل لقواعد حماية البيانات وحقوق الملكية الفكرية والرقمية.	٧
0.19	0.7 0	3.65	احرص على تدريب الاعضاء او الافراد العاملين للدخول في عالم الرقمية.	٨
0.09	0.3 6	3.92	احرص على ان تكون الوسائل الرقمية تحقق الاهداف التنظيمية.	٩
0.18	0.6 9	3.76	احرص على تقديم الدعم المادي والمعنوي لدمج الوسائط والادوات الرقمية مع العمل التقليدي.	١٠

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

٣- المواطنة الرقمية: جاء البعد الثالث (المواطنة الرقمية) للمتغير الرئيس الاول بوسط حسابي قيمته (٣.٩١) وهي قيمة اعلى من المتوسط الفرضي البالغة (٣)، بما يؤشر ميدانياً ان العينة المبحوثة تتمتع بصفات المواطنة الرقمية ، وجاء ذلك بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٧٣) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٨) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة.

الجدول رقم (٤): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبُعد المواطنة الرقمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١١	احرص على تدريب منتسبي المنظمة على الطلاقة الرقمية اللازمة لإعداد الموظف الرقمي.	3.80	0.76	0.20
١٢	اوجه التركيز على نوعية التكنولوجيا الواجب اقتناؤها والتدريب عليها.	4	0.65	0.16
١٣	احرص على تفعيل البوابة الرقمية لنشر التعليمات الخاصة بالأعمال الادارية .	3.91	0.73	0.18
١٤	اتخذ كافة التدابير اللازمة لضمان الوقاية والحماية للنظام الالكتروني.	3.91	0.57	0.14
١٥	اقوم بتوعية اعضاء المنظمة بأهمية النظام الرقمي.	3.86	0.60	0.15

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

ثالثاً: عرض وتحليل اراء عينة البحث حول المتغير التابع (البدانة التنظيمية)

سيتم عرض وتحليل البيانات التي جُمعت من خلال استمارة الاستبيان للاستجابات المتعلقة بأبعاد البدانة التنظيمية، وتشمل هذه الأبعاد (التضخم الوظيفي، التكاسل الوظيفي، تدني الانتاجية) تم تمثيل هذه الأبعاد من خلال الفقرات (١٦-٣٠) التي تتعلق بتلك الأبعاد.

١- التضخم الوظيفي: من خلال الجدول (٥)، يتبين ان هذا البعد حقق وسط حسابي قيمته (٣.٥٠) وهي قيمة أعلى من الوسط الفرضي البالغة (٣) ، بما يؤشر ميدانيا ان المنظمة المبحوثة ليس لديها تضخم وظيفي ، وجاء ذلك بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٤٨) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٣) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة

الجدول رقم (٥): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لُبعد التضخم الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١٦	لديك شعور بأن منظمتك قادرة على احتواء الاختناقات التي تواجهها .	3.47	1.04	0.30
١٧	التقسيمات التنظيمية في منظمتك واضحة المعالم.	3.89	1.08	0.27
١٨	عدد العاملين في منظمتك يتناسب والمهام الموكلة اليهم.	2.92	0.95	0.32
١٩	يمكن لصناع القرار في منظمتك انتقاء المعلومات من مصادرها.	3.64	1.15	0.31
٢٠	تتخذ القرارات في منظمتك بالوقت المحدد.	3.59	0.97	0.26

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

٢- التكاسل الوظيفي: من خلال الجدول (٦)، يتبين ان هذا البعد حقق وسط حسابي قيمته (٣.٦٧) وهي قيمة أقل من المتوسط الفرضي البالغة (٣) ، بما يؤشر ميدانيا ان العينة المبحوثة لا تتمتع بسمات التكاسل الوظيفي، وجاء ذلك بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٤٧) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٢) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة

الجدول رقم (٦): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لُبعد التكاسل الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
٢١	يتم اداء المهمات في منظمتك بالوقت المحدد.	4.04	0.86	0.21
٢٢	لا تشعر بوجود حالات تقصير في ميدان العمل.	3.67	1.02	0.27
٢٣	تتلقى الثناء من قبل مشرفك في ميدان العمل .	3.28	0.95	0.28
٢٤	يتم اداء العمل في منظمتك على نحو جماعي.	3.64	0.98	0.26
٢٥	هل يوجد عمل تعاوني فيما بينك وبين زملائك في العمل.	3.73	0.77	0.20

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

٣- تدني الانتاجية: من خلال الجدول (٧)، يتبين ان هذا البعد حقق وسط حسابي قيمته (٢.٩٠) وهي قيمة أقل من الوسط الفرضي البالغة (٣) ، بما يؤشر ميدانيا ان العينة المبحوثة لا تتمتع بصفة تدني الانتاجية ، وجاء ذلك بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٤٥) ومعامل الاختلاف بلغ مقداره (٠.١٥) وهذه القيمة المنخفضة لمعامل الاختلاف تدل على التقارب النسبي في اجابات العينة المبحوثة

الجدول رقم (٧): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لُبعد تدني الانتاجية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
٢٦	تعتقد بأن هنالك هدر في الوقت المستخدم في العمليات الادارية.	2.25	1.07	0.47
٢٧	تؤمن بأن عدم التوزيع الامثل للموارد المادية/ المعنوية يؤثر على مستوى تقديم الخدمة للمراجع.	3.29	1.24	0.37
٢٨	تعتقد بعدم وضوح الخطة الاستراتيجية للمنظمة.	2.64	1.11	0.42
٢٩	تعتقد بعدم وجود عدالة في توزيع المكافآت المادية/ المعنوية .	3.85	0.72	0.18
٣٠	تعتقد بعدم وجود تنسيق بين الوحدات العاملة .	2.47	0.92	0.37

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

رابعاً: اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث

إن الهدف الأهم، يكمن في اختبار وتحليل الارتباط بين القيادة الرقمية والبدانة التنظيمية، كما جاء في الفرضية الرئيسية الأولى، وفرضياتها الفرعية. وسيتم تحليل ذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط، الذي يساعد على تفسير طبيعة العلاقة بين كل من المتغير المستقل (القيادة الرقمية) والمتغير التابع (البدانة التنظيمية). من خلال قياس وفحص معاملات الارتباط البسيطة يمكن تقييم قوة واتجاه العلاقة بين القيادة الرقمية والبدانة التنظيمية. ستوفر هذه النتائج رؤى حول ما إذا كان يمكن قبول الفرضية أو رفضها، بناءً على معاملات الارتباط الملحوظة، وسيساعد هذا

التحليل في تحديد نوع العلاقة بين المتغيرات، وما إذا كان يمكن قبول الفرضية أو عدم قبولها. وكما هو موضح في الجدول (٨).

١- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الرقمية والبدانة التنظيمية: وفقاً لنتائج التحليل كما موضح في الجدول (٨)، يتضح ان قيمة علاقة الارتباط بين متغير القيادة الرقمية ومتغير البدانة التنظيمية على المستوى الكلي بلغت (0.329^{**} -) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٧) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية ، اذ تشير قيمة السالب الى العلاقة العكسية بين المتغيرين أي كلما زاد تطبيق القيادة الرقمية في المنظمة عينة الدراسة سيؤدي ذلك الى الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية، بما يعني صحة الفرضية الرئيسية الاولى.

٢- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة والبدانة التنظيمية: وفقاً لنتائج التحليل كما موضح في الجدول (٨)، يتضح ان قيمة علاقة الارتباط بين بُعد القيادة الحكيمة ومتغير البدانة التنظيمية على المستوى الكلي بلغت (0.341^{**} -) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٥) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية، اذ تشير قيمة السالب الى العلاقة العكسية بينما أي كلما زاد توفر القيادة الحكيمة في المنظمة عينة الدراسة كلما ساهم ذلك في الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية، بما يعني صحة الفرضية الفرعية الاولى.

٣- اختبار علاقة الارتباط بين الثقافة الرقمية والبدانة التنظيمية: وفقاً لنتائج التحليل كما موضح في الجدول (٨)، يتضح ان قيمة علاقة الارتباط بين بُعد الثقافة الرقمية ومتغير البدانة التنظيمية على المستوى الكلي بلغت (0.361^{**} -) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٣) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية ، اذ تشير قيمة السالب الى العلاقة العكسية بينما أي كلما زاد توفر الثقافة الرقمية في المنظمة عينة الدراسة كلما ساهم ذلك في الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية، بما يعني صحة الفرضية الفرعية الثانية.

٤- اختبار علاقة الارتباط بين المواطنة الرقمية والبدانة التنظيمية: وفقاً لنتائج التحليل كما موضح في الجدول (٨)، يتضح ان قيمة علاقة الارتباط بين بُعد المواطنة الرقمية ومتغير البدانة التنظيمية على المستوى الكلي بلغت (0.139^{**} -) وبمستوى دلالة (٠.٢٦١) وتدعم هذه

النتيجة صحة الفرضية ، اذ تشير قيمة السالب الى العلاقة العكسية بينما أي كلما زاد توفر المواطنة الرقمية في المنظمة عينة الدراسة كلما ساهم ذلك في الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية، بما يعني صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

جدول رقم (٨) اختبار فرضيات الارتباط

المتغير التابع	المتغير المستقل	مقدار الارتباط	مستوى المعنوية (Sig.)
القيادة الرقمية	البدانة التنظيمية	(-0.329**)	٠.٠٠٧
		مقدار الارتباط	مستوى المعنوية (Sig.)
القيادة الحكيمة	البدانة التنظيمية	(-0.341**)	٠.٠٠٥
		مقدار الارتباط	مستوى المعنوية (Sig.)
الثقافة الرقمية	البدانة التنظيمية	(-0.361**)	٠.٠٠٣
		مقدار الارتباط	مستوى المعنوية (Sig.)
المواطنة الرقمية	البدانة التنظيمية	(-0.139**)	٠.٢٦١
		مقدار الارتباط	مستوى المعنوية (Sig.)
حجم العينة		٦٧	
		(*) الارتباط معنوي عند مستوى ٠.٠١	
		(**) الارتباط معنوي عند مستوى ٠.٠٥	

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24

خامساً: اختبار فرضيات التأثير

من أجل اختبار فرضيات التأثير سيتم استخدام الطريقة الإحصائية المعروفة بالانحدار الخطي البسيط. ويتضمن هذا التحليل استخدام برنامج البرمجة الإحصائية SPSS وتطبيق معادلة الانحدار، ومن خلال تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط، سيقاس مدى إمكانية التغييرات في

القيادة الرقمية في الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية. وسيساعد هذا التحليل على تحديد قوة وأهمية

(Simple Liner Regression

العلاقة بين هذه المتغيرات، باستخدام

.Analysis)

١- اختبار علاقة تأثير القيادة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية: بناءً على ما جاء بتحليل الانحدار في الجدول (٩) يلاحظ وجود تأثير معنوي لمتغير القيادة الرقمية في متغير البدانة التنظيمية ، فكانت قيمة (F) المحسوبة (٧.٨٦٦) وهي قيمة معنوية احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بدلالة قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠٧) وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.١٠٨) وبلغ معامل (β) قيمة مقدارها (-٠.١٨٦) وهذا يشير الى صحة الفرضية الرئيسية الثانية.

٢- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة في ظاهرة البدانة التنظيمية: بناءً على ما جاء بتحليل الانحدار في الجدول (٩) يلاحظ وجود تأثير معنوي لبعد القيادة الحكيمة في متغير البدانة التنظيمية، فكانت قيمة (F) المحسوبة (٨.٥٣٧) وهي قيمة معنوية احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بدلالة قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠٥) وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.١١٦) وبلغ معامل (β) قيمة مقدارها (-٠.١٥٩) وهذا يشير الى صحة الفرضية الثانية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية.

٣- اختبار علاقة تأثير الثقافة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية: بناءً على ما جاء بتحليل الانحدار في الجدول (٩) يلاحظ وجود تأثير معنوي لبعد الهدوء في متغير البدانة التنظيمية، فكانت قيمة (F) المحسوبة (٩.٧٣٣) وهي قيمة معنوية احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بدلالة قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠٣) وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.١٣٠) وبلغ معامل (β) قيمة مقدارها (-٠.١٧٤) وهذا يشير الى صحة الفرضية الثانية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية.

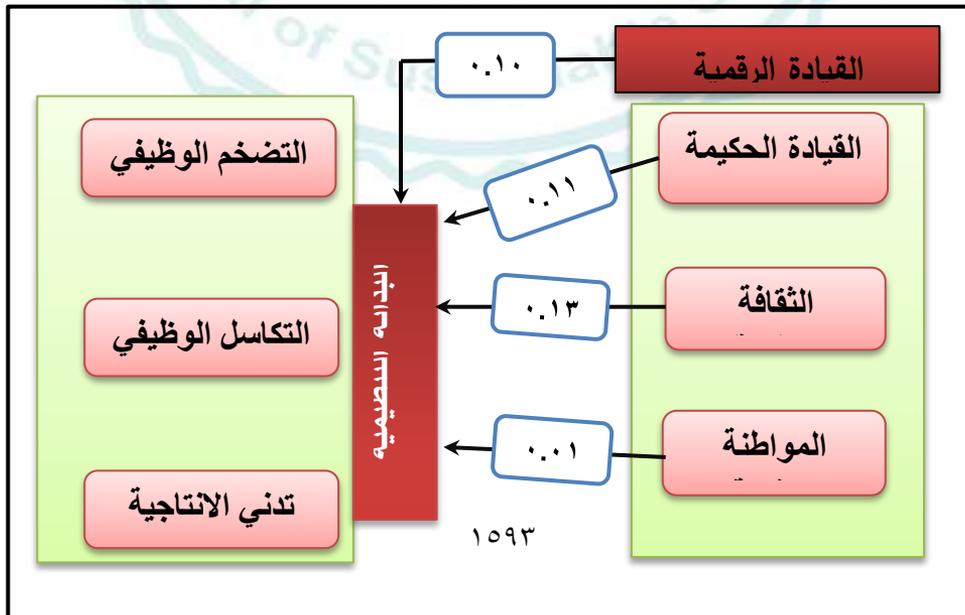
٤- اختبار علاقة تأثير المواطنة الرقمية في ظاهرة البدانة التنظيمية: بناءً على ما جاء بتحليل الانحدار في الجدول (٩) يلاحظ وجود تأثير معنوي لبعد المواطنة الرقمية في متغير البدانة

التنظيمية، فكانت قيمة (F) المحسوبة (١.٢٨٧) وهي قيمة معنوية احصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بدلالة قيمة (sig) البالغة (٠.٢٦١) وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٠١٩) وبلغ معامل (β) قيمة مقدارها (-٠.٠٧٤) وهذا يشير الى صحة الفرضية الثانوية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول رقم (٩): اختبار فرضيات التأثير

المتغير المعتمد	Sig.	F الجدو لية	F المحسو بة	R^2	معامل الانحدار		المتغير التفسيري
					β	A	
القيادة الرقمية التنظيمية	٠.٠٠	٣.٩٨	٧.٨٦٦	٠.١٠	٠.١٨	٤.٠٧	القيادة الرقمية
	٠.٠٠	٣.٩٨	٨.٥٣٧	٠.١١	٠.١٥	٣.٩٦	القيادة الحكيمة
	٠.٠٠	٣.٩٨	٩.٧٣٣	٠.١٣	٠.١٧	٤.٠١	الثقافة الرقمية
	٠.٢٦	٣.٩٨	١.٢٨٧	٠.٠١	٠.٠٧	٣.٦٤	المواطنة الرقمية

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V24



شكل رقم (١) علاقات التأثير

المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات:

نستنتج مما سبق الآتي:

- ١- إنه كلما توافرات إمكانيات وشروط القيادة الرقمية في مديرية بلدية الفلوجة كلما ساهم ذلك في تقليل ظاهرة البدانة التنظيمية بأشكالها المختلفة.
- ٢- تمتع العينة المبحوثة بصفات القيادة الرقمية ولكن تحتاج إلى تفعيل دور الإدارة العليا في المديرية ميدان البحث في تطبيقها على أرض الواقع.
- ٣- وجود تقارب نسبي في العينة المبحوثة فيما يخص بعد (التضخم الوظيفي) أما فيما يخص بعدي (التكاسل الوظيفي) و(تدني الإنتاجية) فقد كانت أقل من المتوسط .
- ٤- نستنتج مما سبق محدودية التطبيق الفعلي لخطوات القيادة الرقمية مما يتطلب إعادة رسم سياسة المديرية مدار البحث.

التوصيات:

نوصي بالآتي:

- ١- تقديم الدعم المادي والمعنوي للربط الرقمي بين شعب و وحدات المديرية المبحوثة من قبل الإدارة العليا .
- ٢- توفير الخبرات في مجال الرقمية لدعم الإدارة العليا في عمليات إتخاذ القرار والدعم و الإسناد الخاصة بترشيق وتنظيم عمل الملاكات داخل المديرية في سبيل الحد من ظاهرة البدانة التنظيمية.
- ٣- التخلي عن الإسلوب التقليدي في عمليات (الإستقطاب و الإختيار والتعيين) وكذلك (عمليات الحفظ والإرشفة).
- ٤- تحويل الأفراد الفائضين في شعب و وحدات المديرية المبحوثة إلى أعمال أكثر نفعية من خلال تهيئتهم إلى الدخول في ميدان الرقمية.

المصادر:

- 1-Ahmed, Nawal, 2022, Obstacles to implementing digital leadership from the point of view of female secondary school principals in Qasaba Irbid District, International Journal of Educational and Psychological Studies, Volume Eleven, Issue Three, 498.-
- 2-Mahmoud, Enas, 2022, A suggested list of digital leadership practices in Egyptian schools in light of the standards of the International Association for Technology in Education for educational leaders, Journal of Educational Administration, Helwan University, Issue Thirty-Four - April.-
- 3-Yiping Liu,2022, The Impact of Digital Leadership on Enterprise Sustainable Development Under the Background of “Industry 4.0, North China Electric Power University.
- 4- Dhwani Kapure, 2020Importance of Digital Leadership in the Era of Digitalization,” Iowa State University.
- 5-Al-Harbi, Hamdan, 2020, The reality of employing digital leadership in distance education and emergency crisis management among primary school leaders in the city of Mecca, Arab Journal for Scientific Publishing, Issue 27.-.
- 6-Abo-hea,2021, The degree of practicing digital leadership among UNRWA school principals in the southern governorates of Palestine and ways to improvement,thesis of master.
- 7-Al-Otaibi,2022,The Role of Digital Leadership in Reducing Cybercrimes A field study on the leaders of the General Administration of Forensic Evidence in Makkah Region , Journal of University Studies for inclusive Research Vol.1, Issue 5 (2022), 3220- 3279.
- 8-Luciana Duranti,2013,Concepts and principles for the management of of Digital Leadership, or records management theory is archival diplomatics
- 8-Sidran, Wijdan,2022, the reality of digital leadership for English language teachers in the Najran region in the Kingdom of Saudi Arabia, the Virtual International Conference on Education in the Arab World.

- 9- Amani Jibril Busaili,2022, The Reality of the Application of Digital Leadership in Public Education Schools in Urban Area of Abha.
- 10-Al-raqab,yassef,2021, The degree of digital leadership practice by private school principals in the capital Amman from the teachers' point of view,amman,Jordan.
- 11- Al-Shamrani, Maha Fahd,2023 The impact of digital leadership on achieving institutional excellence, a field study of administrative employees at the Saudi Red Crescent Authority, Jeddah branch.
- 13- S. Budianto et al ,2023,Developing Model of Digital Leadership for the New Normal Age, Brawijaya University, Malang, Indonesia.
- 14- AlHammadi,2022, Adnan Hamad , The role of digital leadership in enhancing artificial intelligence , Universiti Sains Islam Malaysia.
- 15-murt,2022 DIGITAL LEADERSHIP: A SYSTEMATIC CONCEPTUAL LITERATURE REVIEW, İstanbul Kent universitesi İnsan Toplum Bilimleri Dergisi.
- 16 Al- Faris , Mubarak Mohsen, Impact of Digital Leadership on Kuwaiti Hospitals' Employees' Performance, Journal of Economic, Volume (6), Issue (19) 30 Jul 2022.
- 17- Badri, Hanan,2022, Digital leadership as an approach to enhancing organizational flexibility Academic leaders at Aswan University.
- 18- Al-Obaidi, Maysoon, 2020, The effect of job slackness in production processes, International Journal of Creativity, Australia n 12, Issue 7.
- 19- Gregory N. Stock, College of Business, University of Colorado at Colorado Springs, Colorado Springs, CO 80918, 719-255-3359.
- 20- Khalif, Sultan Ahmed, 2012, Organizational Obesity and its Impact on Occupational Desertification, Volume Five, Issue Nine, Mosul Technical Institute.
- 21 Mahmoud, Muhammad Mustafa,2021, functional and administrative slackness, Part One, First Edition, Egypt.

- 22- Al-Jarjari, Hussein Ahmed,2023, the role of leadership styles in reducing career slack, a survey study of the opinions of a sample of administrative leaders at the University of Mosul.
- 23- Richard J Schuster etl,2014,A Cross-Cultural Analysis of Physician Management of Obesity. Comparing the US, France and Japan: Little Interest and Little Success Schuster RJ, et al, Primary Health Care.
- 24- Al-Battani, Mansour Ali,2006, The impact of functional human resources management practices on job inflation, Issue 22, Journal of Social Studies.
- 25- Study, Mustafa, 2021, Occupational Deviation of Public Employees, Journal of Legal and Social Sciences, Zian Ashour University in Djelfa, Algeria.
- 26- Hasegawa, Eisuke & Ishii, Yasunori & Tada, Koichiro & Kobayashi, Kazuya & Yoshimura, Jin,(2016)," Lazy workers are necessary for long-term sustainability in insect societies", Scientific Reports,6:20846 , DOI: 10.1038.
- 27- Vaknin, Sam,2003, Crime and corruption, united press international, Skopje, Macedonia.
- 28- Eisuke HasegawaLazy,2015, workers are necessary for long-term sustainability in insect long-term sustainability in insect societies.