

انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة

أ.د. محمد كاظم جاسم الجيزاني
كلية التربية الأساسية – الجامعة المستنصرية
أ.م.د. ايمان عبدالله الحبيصة
الجامعة الألمانية – الاردن
nadema@yahoo.com mohammed.kk.edbs@uomustansiriyah.edu.iq
dremandreman@gmail.com

مستخلص البحث:

يشهد العالم في وقتنا الحاضر تطورا هائلا وملحوظا في مختلف المجالات والتي اطلق عليها بالثورة التقنية ولقد احدثت تحولات كبيرة متمثلة في شبكة الانترنت والرقمنة والقدرة على تخزين المعلومات وسهولة الحصول عليها، هذه الثورة ساهمت في إعادة نظر الحكومات والمؤسسات إلى تبني مفهوم التحول الرقمي باستبدال العمليات التقليدية إلى رقمية، ووضع خطط استراتيجية لتحقيق أهدافها بجودة وكفاءة عالية.

وتعرف القيادة الرقمية بأنها: أسلوب جديد في العمل الإداري ويحتاج إلى تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة لكي يستمر في التقدم من خلال الاستخدام الامثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة بهدف تطوير أدائها وتقديم الخدمات للمستخدمين بأقل التكاليف. فالقائد الفعال يجب أن يكون قادرا على الابتكار والإبداع والتجديد والتعامل مع المتغيرات بكفاءة والقدرة على صياغة الاهداف وتحقيقها من خلال تبني مقومات الابداع والابتكار والتي تعتمد بدورها على قدرات متمثلة في (الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية)، كذلك لديه القدرة على التواصل بين المرؤوسين والتي تساهم جميعها في توجه المؤسسة نحو الاتجاه الصحيح، حيث إن الابتكار يعتبر عاملا مهما في نجاح المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية، وأن يخلق شعورا بالإلحاح والزخم المناسب حول التحول الرقمي، وأن يكون قادرا على التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة بشكل فعال، يضم التحول الرقمي مجموعة من التقنيات والتي يتم توظيفها في المؤسسات بدرجات متفاوتة من انترنت، وذكاء اصطناعي، ومنصات رقمية، والتعلم الآلي ووسائل التواصل الاجتماعي والبيانات الضخمة، ومن ثم ممارسات وظيفية متنوعة، وآليات منافسة جديدة.

ومن خلال ما تقدم تتلخص مشكلة البحث الحالي بالإجابة على التساؤل الاتي: **ما انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة ؟**

وتكمن أهمية البحث: أننا نتطرق الى مفهوم حديث ومهم في ميدان القيادة الناجحة فالمؤسسات اليوم تسعى جاهدة لمواكبة هذا التحول الرقمي والذي يجعلها على منافسة في السوق للبقاء، وهذا يتطلب وجود قادة ماهرين قادرين على إعادة التفكير لكيفية استخدام المنظمة والإفراد للتكنولوجيا والعمليات وتغيير أداء الأعمال وتطويره والمتمثل في القيادة الرقمية الفعالة.

ويهدف البحث الحالي يستهدف البحث الحالي التعرف الى انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة، وسيتم تحقيق هذا الهدف من خلال تناول المحاور الآتية:

- 1- مفهوم القيادة الرقمية
- 2- اهداف وأبعاد ومهارات القيادة الرقمية الفعالة .
- 3- مبادئ ونماذج تطوير القيادة الرقمية .

- 4- تفسير مفهوم القيادة الفعالة وفق الاطر النظرية النفسية.
 - 5- التحديات والأزمات التي تواجه القيادة الفعالة خلال رحلة التحول الرقمي.
 - 6- استراتيجيات لتطوير وتحقيق القيادة الرقمية الناجحة
 - 7- انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة
- واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي منهجا لبحثهما وفي ختام البحث تم تقديم عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات لاستكمال مديات البحث الحالي
- الكلمات المفتاحية:** القيادة الرقمية الفعالة، التغلب على التحديات ، إدارة الازمات الطارئة

المبحث الأول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يضم التحول الرقمي مجموعة من التقنيات والتي يتم توظيفها في المؤسسات بدرجة متفاوتة من انترنت، وذكاء اصطناعي، ومنصات رقمية، والتعلم الآلي ، ووسائل التواصل الاجتماعي ، والبيانات الضخمة ، ومن ثم يوجد هذا التحول نحو مختلف التقنيات ممارسات وظيفية متنوعة واليات منافسة جديدة (Cortellazzo, 2019:1) فالمؤسسات اليوم تسعى جاهدة لمواكبة هذا التحول الرقمي والذي يجعلها على منافسة في السوق للبقاء والاستمرار، وهذا يتطلب وجود قادة فاعلين قادرين على اعادة التفكير لكيفية استخدام المنظمة والأفراد للتكنولوجيا والعمليات وتغيير اداء الاعمال وتطويرها والمتمثل في القيادة الرقمية (الشمراني ، 2023:499) ان القيادة الرقمية تسعى الى تمكين الآخرين وتعمل على انشاء فرق عمل منظمة والتي تقوم بتحسين الانشطة والمهام اليومية والمشاركة فيها (محمود ، 2022:217). ان قدرة المؤسسات على العمل في ظل التغيرات التقنية يتطلب منها ايجاد قيادات رقمية مرنة فعالة ومبتكرة لتحقيق النجاح والتميز ومواجهة التحديات والأزمات الطارئة وإيجاد الحلول الناجعة لها . يشهد العالم اليوم اعدادا كبيرة وأشكال عديدة من الازمات والتي يتفاوت مدى حدوثها بين تلك الازمات التي تحدث على المستوى الفردي وبين تلك التي تحس الجماعات على اختلاف تنظيماتها سواء على المستوى المحلي او الوطني او حتى المستوى العالمي . ونظرا لان البيئة والظروف المحيطة بنا غير مستقرة والتغيرات سريعة ومتلاحقة ، ولان العلاقات بين مختلف التنظيمات يسيرها منطق التحدي والتنافس بغية تحقيق اهدافها هو ما ادى الى تعقد الازمات وتعدد ابعادها وامتداد اثارها الى اطراف ليس لها شان او سبب في حدوثها ، تتخذ الازمات اشكالا مختلفة لها درجات متفاوتة في الخطر الذي يهدد المؤسسة وقد يكون بعضها داخليا لا يلاحظ خارج المؤسسة مع انه يمكن ان يشكل دمارا داخلها . تعد القيادة الفاعلة احدى العوامل المهمة في تحقيق اهداف المؤسسات وخلق توازن بينها وبين الموظفين والسعي لتوفير مناخ مناسب للعاملين بما يشعرهم بأهمية الاستعداد للتطوير والتغيير الدائمين ، فالعمل بقيادة مبدعة ومتميزة وكفاءة واعتمادا على ما تمتلكه من خصائص شخصية وأخلاقية ومعرفية فضلا عن النمط الذي يسلكه في ادوارها والمهام التي تقدم بها تستطيع مواجهة الازمات التي تتعرض لها .

ومن خلال ما تقدم تتلخص مشكلة البحث الحالي بالإجابة على التساؤلات الآتية:

- س/ كيف يمكن للفائد الرقمي الفعال ان يحافظ على استمرار المؤسسة واستقرارها في فترة الازمات ؟
- س/ ما تأثير تطوير مهارات القيادة الرقمية الفعالة في مواجهة التحديات والأزمات المهنية ؟
- س/ ما انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة في المؤسسة المهنية ؟

اهمية البحث:

يعد اعداد وتأهيل القائد الرقمي محور الاهتمام للمسؤولين في كافة مؤسسات المجتمع والدولة لان عمليات التحول الرقمي تمكنه من استثمار المستجدات التقنية المتسارعة لخدمة الميدان والحقل الذي تكون فيه ، فالقيادة الرقمية تمثل سلوكا قياديا يقرن بين اسلوب القيادة والاستخدام التكنولوجيا الرقمية لزيادة فعالية وكفاءة العمل في العصر الرقمي (Zhu,2015). يعتمد نجاح التحول الرقمي على توفر إمكانات من ابرزها وجود قيادة رقمية تبادر باستحداث انماط عمل جديدة وتبني اساليب قيادية مفتوحة على التغيير (البار ، 2019) تتجلى اهمية القيادة الرقمية في الدور الحيوي الذي تسهم به في تعبئة الموارد والعمليات القيادية وبناء الوعي وإقناع الافراد بالاستثمار الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من اجل تحقيق الاهداف (الطائي،الحرادي،2019).

رغم الجهود الحالية التي تبذل في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية ومنها التعليم العالي لتطوير وتأهيل القيادات الرقمية الفعالة لإدارة التحول الرقمي الا انها تواجه تحديات تتصل بالتدريب والتأهيل الرقمي، حيث اشارت نتائج دراسات سابقة منها "العوهلي واخرون 2018" ان من التحديات التي تواجه تطبيق مشروع بوابة المستقبل تدني مستوى التدريب وعدم كفاية الدورات التدريبية الموجهة للمنسوبين "الموظفين" ومنهم قادة المؤسسات الجامعية وضعف ادارة القادة للتغيير الذي يتطلبه التحول الرقمي، كما اكدت دراسة " العرفج 2020" وجود معوقات للتحول الرقمي في مكاتب ادارات التعليم في مدينة الرياض من ابرزها ضعف التخطيط الواعي للتحول الرقمي في مكاتب التعليم ، كما ذكرت دراسة "المفيز والعيفن والريس 2023" ان من التحديات التحول الرقمي ضعف التخطيط للتحول الرقمي وضعف متابعة وضبط العمل الرقي في المدارس والذي يقف خلفه القادة . في ظل التغير المتسارع المستمر الذي يستلزم ان يكون التعليم عملية مستمرة مدى الحياة . من هنا تبرز الحاجة الى تأهيل العناصر البشرية للقيادة الرقمية المبني على تقدير احتياجات التطوير المهني . من خلال ما تقدم من ادبيات يمكن ان نلخص اهمية البحث بالاتي :

الاهمية النظرية

- تناول مفهوم حديث ومهم القيادة الرقمية في وقت يمر فيه التعليم العالي بأزمة حقيقية يتطلب توفر قيادة رقمية فعالة لإدارة مؤسسات التعليم العالي وتحديد احتياجات التطوير المهني للقيادة الرقمية الفعالة .

- التعرف على مفهوم التحديات والأزمات الطارئة في المؤسسات المهنية

- اثراء الادبيات والنظريات النفسية المفسرة للمفاهيم الحديثة

الاهمية التطبيقية

- تتجلى اهمية التطوير المهني عموما لدوره البارز في تطوير وتعزيز المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لانجاز الاعمال لأي مهنة .

- تطوير القيادة الرقمية الفعالة في المؤسسات الجامعية من خلال تأهيلهم لمواكبة تغيرات وتطورات مهامهم وتطوير معارفهم ومهاراتهم ومن ذلك اكسابهم استراتيجيات التعامل مع المواقف والظروف المختلفة وتطوير مهاراتهم في اشباع منهجية علمية لحل المشكلات واتخاذ القرارات .

اهداف البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1- مفهوم القيادة الرقمية
- 2- مفهومي مواجهة التحديات وإدارة الازمة

- 3- تفسير مفهوم القيادة الفاعلة في ضوء الأطر النظرية النفسية
 - 4- نماذج التطوير للقيادة الرقمية الفعالة
 - 5- انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة
- تحديد المصطلحات**
- اولا:التطوير المهني**
- **العبيدي 2013**
- انه عملية مستمرة تهدف الى تحسين اداء الافراد من خلال مساعدتهم على اكتساب المهارات التي تساعدهم على القيام بالمهام الموكلة اليهم بفعالية وكفاءة عالية (العبيدي، 2013:13) .
- **ريتنا "Retna, 2015"**
- انه مجموعة من الانشطة المخطط لها والتي تهدف لاكتساب المعرفة ، المهارات ، والاتجاهات المهنية من اجل تطوير اداء المستفيدين لمهامهم وأدوارهم المستقبلية .
- جهد منظم يستهدف تمكين القيادات المدرسية وتهيئتهم لادوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد في العصر الرقمي من اجل تطوير ادائهم للمهام والأدوار الحالية والمستقبلية بفعالية وكفاءة عالية (الريس، والعيقان، 2023:18).
- ثانيا: مفهوم القيادة الرقمية**
- **ميهاردجو واخرون "Mihardgo et al,2019"**
- انها اسلوب قيادي يتناغم مع متطلبات العصر الرقمي ويتطلب كفاءات اساسية في مجالات التواصل والحوسبة والمحتوى ويستلزم تحسين استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل من اجل تطوير معارف المجتمع (Mihardgo et al,2019) .
- هو الذي يمكن المؤسسات في استيعاب ودفع التحول الرقمي من خلال جعل عمليات الادارة اكثر تقدما في التفكير والمرونة (Miharedgo et al , 2020).
- تعبئة الموارد والعمليات القيادية والتنظيمية لاقناع افراد المجتمع من اجل الوصول الى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة والموارد التي يمكن ان تساعد في تحقيق اهدافهم
- (الطائي،الحرداوي، 2019:22)
- انها القدرة على تحقيق الاهداف بكفاءة وفعالية من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة
- (العماري، 2022:206)،
- انها تتضمن قابليات اساسية في نطاق الاتصالات والحوسبة ومحتواها والتي لها دور في مجتمعات المعرفة بكونها تنسم بالحركية وهي الاساس للتحول الرقمي
- (Erkollar,Oberer,2018:411) .
- ثالثا:مفهوم ادارة الازمة**
- تعريف مفهوم الأزمة**
- **الدليمي**
- انها تهديد خطر او غير متوقع لاهداف وقيم ومعتقدات وممتلكات الافراد والمنظمات والدول والتي تحد من عملية اتخاذ القرار (الدليمي، 2012:91) .

- عبد الحميد
- انها موقف خارج السيطرة وتحول فجائي عن السلوك المعتاد يؤدي الى خلل وتهديد للمصالح ويؤثر على النظام العام للمجتمع وان مواجهة هذا الموقف يتطلب اتخاذ قرار محدد وسريع في ظل محدودية المعلومات (عبد الحميد، 2008:7).
- Micheal Bland
- انها حادث خطير يؤثر على امن الانسان او البيئة او سمعة المؤسسة ويؤدي الى سير العمل بشكل معاكس لما هو مقر له (مهنا، 2004:243)
- الازمة من منظور اداري
- الخضيرى
- انها لحظة حرجة حاسمة تتعلق بمصير الكيان الاداري الذي اصيب بها مشكلة بذلك صعوبة حادة امام متخذ القرار تجعله في حيرة بالغة لا يدري اي قرار يتخذ .
- الحملوي
- عبارة عن خلل يؤثر تأثيرا شديدا على المؤسسة كما انها تهدد الافتراضات والمسلمات الرئيسية التي تقوم عليها المؤسسة (بغدادى، 2014:43).
- مفهوم ادارة الازمة
- الدليمي 2012
- انها الكيفية التي يتم بواسطتها التغلب على الازمات بالادوات العلمية والادارية المختلفة والتحكم في ضغطها ومسارها واتجاهاتها وتجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابياتها (الدليمي، 2012:119).
- برهان غليون
- انها فحص الاستراتيجيات المختلفة التي كانت متواجدة في الازمة وبعدها والاستراتيجيات تنطوي على تعيين الاطراف الاساسية المتصارعة (عبد الفتاح، 2001:21).
- احمد واحمد
- انها العملية الادارية المستمرة التي تهتم بالتنبؤ بالازمات المحتملة عن طريق الاستشعار ويصد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المولدة للازمات وتعبئة الموارد والامكانيات المتاحة لمنع او الاعداد للتعامل مع الازمات باكبر قدر من الكفاءة والفاعلية بما يحقق اقل قدر ممكن من الاضرار للمنظمة وللبيئة وللعاملين (تعليش، 2010:46).
- المبحث الثاني: مفهوم القيادة الرقمية ودراسات سابقة
- اولاً: مفهوم القيادة الرقمية
- اسلوب جديد في العمل الاداري يحتاج الى تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة كي يستمر في التقدم من خلال الاستخدام الامثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة بهدف تطوير ادائها وتقديم الخدمات للمستفيدين باقل التكاليف (العماري ، 2022:207).
- اهداف القيادة الرقمية الفعالة
- تسهم في دعم ومساندة الموظفين الاداريين في المؤسسات من اجل تبسيط الاجراءات الادارية ،
- تسهيل المشاركة في عملية صنع القرارات .
- تقديم العمل بجودة عالية وفق المعايير الفنية والتقنية تواكب التطور وتحقيق الغاية المرجوه منه .
- سهولة الاتصال وتعزيز العلاقات مع المؤسسات الاخرى .
- تساعد في التحول نحو مجتمع متطور (كمال، ومحمود، 2022:166) .

ابعاد القيادة الرقمية

1- الابتكار

القائد الفعال يجب ان يكون قادرا على الابتكار والإبداع والتجديد والتعامل مع المتغيرات بكفاءة ، والقدرة على صياغة الاهداف وتحقيقها من خلال تبني مقومات الابداع والابتكار والتي تعتمد بدورها على قدرات متمثلة في (الطلاقة ، المرونة ، الاصاله ، الحساسية للمشكلات) .

2- الاقناع

تواجه بعض المؤسسات تحديات مختلفة في اعداد وتأهيل قيادات تضمن قياداتهم في المستقبل ، من اقناعهم بأهمية تنفيذ التوجهات الحديثة في قيادة المؤسسات من قبل اشخاص اكفاء وملمين بمجالات عمل المؤسسة وثقافتها مما يضمن استدامة القيادة في المؤسسات على مدى بعيد وتسير نحو النجاح والتميز (العزوي ،2020:37)، فلا يمكن النجاح لأي قائد من دون ممارسة فن الاقناع لان القادة هم الذين يتولون عملية التوجيه والتحفيز والإلهام والإقناع للآخرين .

3- المعرفة

اصبحت المعرفة في وقتنا الحاضر مبنية على التأثير الشامل لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات فهي الاساس الحقيقي للمؤسسات اليوم والتي تلعب دورا هادفا في المساهمة في اعادة تشكيل الاقتصاد العالمي ، وهي محرك الانتاج ودفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التميز والإبداع ولا يمكن للقيادة في مؤسساتهم التفوق دون الاعتماد على المعرفة (الطائي ، الحدراوي ، 2019:24). وهناك تصنيف اخر لأبعاد القيادة الرقمية وصفها كما يلي :

1-ادارة التحول الرقمي

2-التفكير

3-التقنية

4-التواصل .

مهارات القيادة الرقمية

يذكر "Hood,2019" ان مهارات القيادة الرقمية تتمثل بالاتي :

1- الرؤية

2- اسلوب التفكير

3- مجالات الاتصال

4- المرونة والتبسيط

5- الحوكمة

6- تقارب التقنيات المتعددة

7- بناء فرق تعاونية

8- التواصل مع الاقران

9- الابتكار

10-المهارات التقنية

ويذكر "Katli,2019" الاتي :

1- المهارات التقليدية

2- الرؤية التحويلية

3- الاتصالات الرقمية

4- التعاون

5- ادارة المعرفة

6- الابتكار والإبداع

7- مهارات التفكير الناقد

ويوجد تصنيف اخر لمهارات القيادة الرقمية الفعالة بالاتي:

1- مهارة التقويم لضبط جودة التحول الرقمي .

2- مهارة ادارة برامج التطوير المهني الرقمي .

3- مهارة التخطيط لادارة التحول الرقمي .

4- مهارات ادارة التغيير لتحقيق التحول الرقمي .

5- مهارات ادارة الازمات الرقمية

6- مهارات ادارة المواهب في العالم الرقمي .

7- مهارات ادارة المعرفة الرقمية .

ثانياً: دراسات سابقة

- دراسة الفارس ، بني خالد (2022)

العنوان: اثر القيادة الرقمية على اداء العاملين في المستشفيات الكويتية

هدفت الدراسة التعرف الى اثر القيادة الرقمية في اداء موظفي المستشفيات الكويتية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتالف مجتمع الدراسة من (12006) من الاداريين وتم اختيار عينة عشوائية بعدد (372) اداريا لتوزيع استبانة الدراسة عليهم وتوصلت الدراسة الى ان هناك تأثيرا ذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) للقيادة الرقمية بابعادها (الابتكار ، الاقناع ، المعرفة) على اداء موظفي المستشفيات الكويتية

(الفارس، 2022) .

- دراسة الحربي 2021

العنوان :واقع توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وادارة الازمات الطارئة لدى قادة المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة (التصور المقترح)

هدفت الدراسة الى معرفة ابعاد القيادة الرقمية للمدير من حيث "القيادة الرشيدة الحكيمة ، ثقافة التعلم في العصر الرقمي ، التميز والممارسة المهنية لقادة المدارس ، المواطنة الرقمية) واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع البحث من جميع قادة المدارس الابتدائية لمدينة مكة المكرمة وتكونت عينة البحث من "50" مديرا وتوصلت الدراسة ان هناك تفاوتاً في موافقة افراد العينة على استبيان فيما يتعلق بابعاد القيادة الرقمية (الحربي، 2021).

المبحث الثالث: مفهومي التحديات وإدارة الازمات

اولاً: مفهوم التحديات "المعوقات" في تطوير القيادة الرقمية

تعدد التحديات التي تواجه تطبيق برامج التطوير المهني للقيادة الرقمية الفعالة منها :

- غياب الرؤية المستقبلية
- غياب التنسيق بين الوظائف والأقسام والإدارات كافة .
- الافتقار الى مهارات ادارة التغيير واتخاذ القرار .
- ضعف نظم التحفيز والتشجيع .
- محدودية امكانات الكلية والجامعة .
- عدم توفر البيانات الدقيقة اللازمة لإعداد الخطط الاستراتيجية للتطوير المهني .
- بعض الكفاءات اللازمة للتطوير .
- قصور المعلومات حول برامج وأنشطة التطوير المهني .
- ضعف مستوى البرامج والأنشطة .

وتوجد ايضا معوقات في تطبيق القيادة الرقمية منها :

- 1-المعوقات البشرية: هي صعوبات تخص العاملين في مجال القيادة الرقمية من اداريين بمختلف مستوياتهم الادارية .
 - 2-المعوقات التنظيمية: هي صعوبات تخص الادارة حسب انظمتها ولوائحها ومستوياتها المتعددة ووظائفها المختلفة .
 - 3-المعوقات الفنية: تتمثل بضعف في البيئة التحتية وفي الاتصالات وفي شبكة الانترنت ، وصعوبة تحول شبكات الادارة الى رقمية (احمد، 2022:502).
- وايضا هناك اراء اخرى للتحديات للقيادة الفعالة منها:
- يحدد " البار 2019" الآتي :

- 1- التغيير المتمثل في استحداث نماذج واطر عمل جديدة .
- 2- اعادة رسم ساحات المنافسة التقليدية .
- 3- اضافة لتحديد ثقافة الجهة ودفعها لتنمية روح الابتكار لتحقيق التحول الرقمي .
- 4- استحداث طرق ومواهب جديدة لقيادة العاملين .
- 5- مواكبة السرعة في التغيير والتحول المطلوب .

يرى "Corte et al, 2020" ان تحيات القيادة الرقمية تكمن في :

- 1- امتلاك المهارات المناسبة لتحفيز التغييرات التكنولوجية والإبداع .
- 2- ادارة وموازنة العوامل التي تستند اليها القيادة الرقمية
- 3- سرعة التنفيذ التنظيمي .
- 4- مشاركة الموظفين المهرة .
- 5- الدعم من شركاء التكنولوجيا .
- 6- الاستثمار
- 7- الثقافة .
- 8- التوافق مع التقنيات الرقمية الجديدة مع تكنولوجيا المعلومات القائمة .
- 9- التعلم من المشاريع الفاشلة .

مشكلات "تحديات" تتعلق بالقائد

- 1- عدم استخدام مهارات الاتصال الجيد
تكون نتيجة لعدم استخدام مهارات الاتصال الجيد مع المرؤوسين والتغذية المرتدة "العكسية" التي توضح هل تم توصيل الرسالة بنجاح ، حيث من اهم مهارات الاتصال للقائد الاصغاء للموظفين وإعلامهم بما يدور افضل الطرق لإغلاق فجوة الالتزام ولجهلهم يشعرون بالانتماء .
- 2- التردد من اتخاذ القرار
بعض القادة يخافون من اتخاذ القرار لعدم رغبتهم في المخاطرة .
اسباب تردد اتخاذ القرار
- الاعتقاد بان القرار يجب ان يكون مثاليا 100%
- ظهور بدائل جديدة في مراحل متأخرة .
- عدم القدرة على تحديد نتائج وتكاليف كل بديل .
- محاولة ارضاء كل الاطراف .
- تبسيط المشكلات بشكل زائد .
- التفكير في حدود المؤلف .
- ان تكون سمات القائد التردد .
- 3- الخوف من تفويض المرؤوسين
التفويض يعني التنازل عن بعض السلطات والمهام الثانوية لما هو ادنى منه في الوظيفة اي اعطاء المرؤوسين بعض الصلاحيات ولكنها ثانوية وليست اساسية .
- 4- عدم وضوح الرؤية
يجب ان تكون لدى القائد الفعال مهارات التفكير الخلاق الابتكاري ورؤية في توقع الاحداث حيث لا تفاجئه الازمات والأحداث بل يجب ان يدهمها قبل ان تدهمه ، وان يدرب نفسه على مهارات الحفظ والاسترجاع مما يعمل على توسيع السعة التخزينية للمعلومات داخل العقل .
- 5- عدم القدرة على التخطيط
التخطيط هو القدرة على التنبؤ بالمستقبل من خلال اساليب علمية لتحقيق هدف محدد او اهداف محددة وهو احد سمات القائد الفعال الذي لديه القدرة على التخطيط للمستقبل .
- 6- عدم القدرة على تحديد الاهداف
القائد الفعال هو الذي يحدد جيدا ماذا يريد وان يكون قادر على صياغة الاهداف بدقة .
- 7- عدم القدرة على مواكبة التغيير والمرونة
يجب على القائد ان يرحب بالتغيير ليس لمجرد التغيير ولكن لمواكبة التطور والإبداع ، فلا بد ان يكون القائد الفعال مرنا في تعديل خطته والتكيف مع التغيير حتى يصل الى اهدافه .
- 8- منع وقوع الخطأ
مشكلات تتعلق بالمرؤوسين
1- عدم الالمام الجيد باللوائح والقوانين للمؤسسة التي تحكم العمل .
2- قلة وجود الثقة بين القائد والمرؤوسين .
3- قصور تقييم اعمال الموظفين في الوقت المناسب .

مشكلات تتعلق ببيئة العمل

- 1-الصراع بين المديرين بحجة تطبيق التعليمات
- 2-ضيق الوقت مع كثرة العمل .

ثانياً: مفهوم ادارة الازمات مفهوم الازمة

- يرى المؤرخ الاغريقي "تيوديدس" الازمة بأنها:
المحك الدقيق لمعادن الرجال وحقيقة الاحداث.
- شاع استخدام المصطلح في المفاهيم الطبية في القرن السادس عشر .
- في القرن السابع عشر استخدم للدلالة على ارتفاع درجة التوتر في العلاقات بين الدولة والكنيسة .

اسباب الازمات

1- سوء الفهم

يمثل احد اهم اسباب نشوء الازمات ان لم يكن هدفها الرئيسي ، وينشأ سوء الفهم من خلال جانبين اولهما المعلومات المبتورة وثانيهما التسرع في اصدار القرارات او الحكم على الامور قبل تبين حقيقتها .

2- سوء التقدير والتقييم

ويطلق البعض على هذا السبب مصطلح اخر هو الافراط في الثقة الكاذبة بالنفس او الاخرين .

3- الادارة العشوائية

هي ليست ادارة بل مجموعة من الالهواء والأمزجة تتنافى مع اي مبادئ علمية للإدارة .

4- الرغبة في الابتزاز

حيث تعتبر الرغبة في الابتزاز احد الممارسات الاجرامية لجماعات الضغط وأصحاب المصالح وأعضاء التنظيمات غير الرسمية التي تنتشر في المؤسسات الادارية .

5- اليأس

هو من اخطر مسببات الازمات فائقة التدمير والتي تدفع الشخص اليأس الى القيام بتصرفات مجنونة طائشة تفوق كل تصور .

6- الاشاعات

هي عبارة عن استخدام المعلومات الكاذبة والمضللة وإعلانها في توقيت ومناخ يؤدي الى الازمة .

7- استعراض القوة

8- الازمات المخططة .اي فن صناعة الازمة

9- تعارض الاطراف .

10-تعارض المصالح (بغداد،2014:48).

مفهوم ادارة الازمة

كانت البدايات الاولى لظهور علم ادارة الازمات مرتبطاً كمصطلح وضعي بمجال الادارة العامة حيث مارسه المنشآت الخاصة والحكومية كأسلوب للإدارة في مواجهة الاحداث غير المتوقعة والمتلاحقة لانجاز مهام عاجلة وحل مأزق طارئة ، وقد نما هذا الاطار نمطاً متكاملًا سمي "ادارة الازمات " يعمل كوحدة وظيفية بمعالجة موضوعات محددة هي الازمات والمشاكل التي تمر بها المنظمة (صادق،2005:92).

المبحث الرابع: النظريات المفسرة لمفهوم القيادة الفعالة

1- نظرية الرجل العظيم

يعتبر "فرانسيس جالتون Francis Galton" من اكبر الدعاة لهذه النظرية حيث تؤكد على ان للقادة سمات وخصائص شخصية تميزهم عن مرؤوسيهـم وان هذه السمات القيادية موروثـة وليست مكتسبة (صالحـي، 2008: 28)

ونستطيع القول ان هذه النظرية قد ظلت موضع اهتمام من قبل الباحثين والدارسين وان هذه النظرية في الحقيقة تتنافى مع الحقائق التاريخية والواقعية كما انها ذات صبغة متطرفة (جيلـح ، 2006: 49).

2- نظرية السمات

نتيجة الجدل الذي دار حول نظرية الرجل العظيم ظهرت نظرية عرفت بنظرية السمات تدور الفلسفة هذه النظرية حول افراد القادة بسمات تميزهم عن سواهم ،من اهم هذه السمات (الجسمية ،الشخصية ،النضج الاجتماعي ،الاهتمام بالعلاقات الانسانية) (تلعـيش ، 2010: 81).

وقد استخدمت السمات والخصائص لفترة طويلة من الزمن لتفسير القيادة الفعالة ، حيث كانت المنظمات تركز على هذا المدخل في اختيار المديرين الجدد.

ورغم تعدد الدراسات بحثا عن اتفاق على مجموعة السمات التي تميز القادة الناجحين الا انه لم يتم بعد اتفاق كامل في هذا الصدد لذا تحول الاهتمام على مداخل اخرى لدراسة القيادة (صالحـي ، 2008: 30)

3- النظرية السلوكية

افترضت هذه النظرية ان :

- القادة يمكن ان يصنعوا بدلا ان يولدوا .
- القيادة الناجحة تقوم على تعلم السلوك القيادي وصنع الشخصية القيادية .
- كما ان النظرية السلوكية تميز وتحدد سلوكيات النجاح فهي بالتاكيد قادرة على تحديد وتمييز سلوكيات الفشل ، وهنا تقوم هذه النظرية بدور مهم ليس في اعداد القادة فحسب بل ايضا في تنبيههم الى السلوكيات التي سوف تؤدي الى فشلهم وفشل مشروعاتهم القيادية كله (محبوبة ، 2019: 30).

4- النظرية الموقفية

وتقوم هذه النظرية على اساس ان القائد وليد الموقف وان المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن امكانياتهم الحقيقية في القيادة ، فالقيادة في نظرها وليدة الموقف وان القيادة لا تتوقف على الصفات الشخصية (ابو النصر، 2013: 45).

بل كذلك على متغيرات الموقف اي الظروف المحيطة ، اذ ان النظريات الموقفية اهتمت بمتغيرات الموقف التي تمارس فيه القيادة ، الا انها اختلفت في نوع وعدد المتغيرات الموقفية التي اخذتها بعين الاعتبار ، لذا ظهرت عدة اتجاهات مثل النظرية الشرطية التفاعلية "الفيدلر Fred Fedller" النموذج الثلاثي الابعاد "الريدين" ، دورة حياة القيادة "مرسي وبلانشارد" ، ونظرية القرارات المعيارية "فروم ويوتون" (جليح ، 2006: 54).

فنظرية الموقف تقدم مفهوما ديناميكيا للقيادة لانها لا تربط القيادة بالسمات الشخصية فقط واما تربطها بالمواقف ، على اساس ان هذه المواقف هي التي تحدد السمات التي تعمل على تقوية الشخصية ومركز القائد (تلعـيش، 2010: 86).

فالنظرية الموقفية تركز على العوامل البيئية في نشأة القيادة وتفسيرها ، فترى ظهور القائد يتوقف على عوامل خارجة عنه (اليسوي ، 2008: 22) .

5-نظرية الادوار

تفترض هذه النظرية ان :

- الناس يعرفون ادوارهم بناءً على التعلم والقراءة الاجتماعية .
- يشكل الناس توقعاتهم للادوار التي سوف يؤدونها .
- الناس يتصرفون في الادوار التي تبنيها .
- يشجع الناس بعضهم بعضا بشكل مهذب على التصرف تبعا لتوقعات الادوار المرسومة لهم (بغدادى ، 2014 : 37).

المبحث الخامس: مبادئ تطوير القيادات الرقمية للتغلب على التحديات

ان تطوير العقلية القيادية للتعامل مع التحديات والمتغيرات الرقمية يكون على نموذجين هما :

اولا: نموذج " (VOPA+)

ان الخبير الالماني الدكتور ويليامس بوهي 2014 قام بتطوير نموذج القيادة الرقمية " (VOPA+) والذي يهدف الى مواجهة التغيرات والتطورات العقلية الرقمية ومعالجة التحديات التي تواجهها ، وتدعم المؤسسات والقادة لرفع مستويات ادائهم كما يهدف الى تمكين الابتكار وتساعد على دمج العمل والتعامل بشكل مفتوح مع المعلومات .
يصف نموذج "وبليامس " عوامل نجاح الرقمنة من خلال تطبيق القيادات الرقمية لابعاد هذا النموذج وكالاتي:

- 1- **الثقة** : تعني بالمهارات الاجتماعية والمهنية للموظفين وإعطائهم فرصة لتحمل المسؤولية والسيطرة على انفسهم .
- 2- **الشبكات – التواصل** : تعتبر اقامة منصات اجتماعية مختلفة وقنوات اتصال بين الموظفين من اهم المهام القيادية في البيئة الرقمية ، وهذا يحتم على القائد الفعال ان يتم التواصل في جميع المستويات سواء الداخلي ام الخارجي .
- 3- **الانفتاح** : يعتبر الانفتاح امرا ضروريا للقائد الرقمي وهي تمثل الاتصالات الشفافة والمفتوحة حتى يستطيع الموظفون من اداء الخدمات بطريقة مثلى وفعالة ، والتصرف بشكل مستمر ودائم لصالح المؤسسة .
- 4- **المشاركة** : تعني استخدام المعرفة الجماعية من خلال التبادل البناء والمحفز وتخلو من التسلسل الهرمي اي ان كل شخص لديه فرصة في المشاركة في صنع القرار .
- 5- **الرشاقة** : تمثل القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية والقدرة على التعلم من التجارب بشكل سريع ، وتعتبر الرشاقة مقياس للاستجابة السريعة والمرنة بكل كفاءة وفعالية .

ثانيا: نموذج (VUCA.2.0)

"بيل جورج" كلية هارفرد للأعمال قد صاغ الرؤية والفهم والشجاعة والمرونة في هذا النموذج ، على انها استراتيجية التي يتوجب على القيادات في المؤسسات ان تعتمد لها لمساعدتها على مواجهة التحديات وسرعة التنقل في بيئة متغيرة .

ويتكون النموذج من الاتي :

- 1- **الرؤية** : هي القدرة على رؤية وتخطيط المستقبل ، وهي ان تتحول الرؤية القديمة الى رؤية جديدة بحيث يمكن التأثير على ما ينبغي ان تكون عليه الرؤية .

2- الفهم : هو ما ينبغي على القادة ان يفهموا من نقاط القوة من المنظمة ونقاط ضعفهم وتحسينها من اجل اختيار الاستراتيجيات المناسبة ، والذي يتيح للمؤسسة فهم التحديات التي قد تشكل خطرا عليها وتكون اكثر استعدادا على مواجهة هذه التحديات .
3- الشجاعة : وتعني الجرأة في اتخاذ القرارات في الاوقات الصعبة حيث يحتاج القادة الى شجاعة اكبر من اي وقت مضى عند مواجهة التحديات واتخاذ القرارات المصحوبة بالمخاطر .
4- الرشاقة : وتعني حاجة المنظمات على ان تكون مرنة وسريعة في التغيير والتكيف ، وهنا يجب مراعاة المرونة في وضع الاستراتيجيات بما يكفي للتكيف بسرعة مع الظروف الخارجية دون ان تتأثر الرؤية الشاملة للمنظمة (الحمادي، 2021: 298)
المبحث السادس: انعكاسات تطوير القيادة الرقمية الفعالة في التغلب على التحديات وإدارة الازمات الطارئة

اسس تعامل القائد الرقمي الفعال مع الازمة

- 1- تحديد الهدف وترتيب الاوليات .
- 2- الحركة السريعة والمبادرة .
- 3- تنظيم القوى المواجهة للازمة .
- 4- المفاجأة.
- 5- المشاركون والتعاون .
- 6- الروح المعنوية المرتفعة .
- 7- البيئة السياسية والاجتماعية .
- 8- المرونة .
- 9- السيطرة .
- 10- الحماية والأمن .
- 11- التفاوض مع الازمة (بغدادى ، 2014: 79).

القيادة الابداعية "الفعالة " وإدارة الازمات

ان القيادة الابداعية في المؤسسة هي المبتكر الذي يترجم المعرفة الى اختيارات جديدة ، والتي تملك افكارا تنقسم بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة او اعادة تركيب الانماط المعروفة من المعرفة في اشكال فريدة ، فالقائد المبدع "الفعال" هو شخص مجدد يبحث دائما عن اهداف ووسائل جديدة ويوظف ذكاءه بشكل لا يخاف التجربة (بغدادى ، 2014: 80).
يتبين فيما تقدم ان للقيادة الرقمية الابداعية "الفعالة" دورا هاما في ادارة الازمات فهي تضطلع بمسؤوليات تتمثل في انشطة استراتيجية وأخرى تكتيكية حيث يتم دورها بأداء الانشطة الاستراتيجية الاتية :

- ان يلتزم بدعم ومساندة ادارة الازمات من خلال فلسفة المؤسسة المساندة للازمات .
- ان يدرج مجهودات ادارة الازمات في التقارير الرئيسية للمنظمة .
- ان تدرج ادارة الازمات في عمليات التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة .
- ان يتم الاستعانة بأفراد من خارج المؤسسة في فريق ادارة الازمات .
- ان تعد برامج تدريب في مجال ادارة الازمات وتجري عملية محاكاة الازمات .

استنتاجات

- القيادة الرقمية الفعالة كظاهرة وسلوك انساني ضرورية في كل التنظيمات التي تسعى الى الاستقرار والاستمرار والنمو .
- القادة الفعالون هم صناع النجاح داخل المنظمات وانهم الحلقة الاساسية ضمن عناصر القيادة الادارية داخل المنظمة .
- ان تعقد الازمات وتواليها وتجدها فرض الحاجة عن البحث دوما عن انجع وأحدث الاساليب والمناهج التي تمر من شأنها ان توفر قدرا من الوقاية للمنظمات امام الازمات او الخروج منها بأقل الخسائر .
- ان اساليب التعامل مع الازمات تتحدد انطلاقا من فهم طبيعة الازمة والإحاطة بأسبابها وكذا على طبيعة النمط القيادي داخل المنظمة .

التوصيات

- 1- يستلزم نجاح المؤسسات المهنية ومنها الجامعية في العصر الرقمي ان تعمل على تعزيز القادة الرقميين القادرين على الالهام والتحفيز وتبني التغيير واستيعاب التحول الرقمي بكفاءة .
- 2- تعزيز العوامل التي تؤدي الى تعزيز مفهوم القيادة الرقمية الفعالة في بيئة العمل .
- 3- توعية الموظفين بأهمية القيادة الرقمية الفعالة بالابتكار والإبداع والتميز المؤسسي .
- 4- الوقوف على عوامل وأسباب التحديات والأزمات ومواجهتها ومعالجتها .

المصادر المعتمدة

أولا: العربية

- احمد، نوال اسعد لافي (2023) معوقات تطبيق القيادة الرقمية من وجهة نظر مديرات المرحلة الثانوية في لواء قصبة اربد ،المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ،العدد 03.
- ابو النصر،مدحت (2013) قادة المستقبل ، ط3 ،المجموعة العربية للنشر والتوزيع ،القاهرة .
- البار،عدنان (2019) القيادة الرقمية في عصر التحولات الرقمية الحكومية ، مؤتمر القيادة الرقمية للتحول الرقمي الحكومي ، معهد الادارة العامة ،السعودية.
- بغدادي، فيصل (2014) دور القيادة في ادارة الازمات في المنظمة ،رسالة ماجستير ،كلية الحقوق والعلوم السياسية –جامعة المسلة ، الجزائر .
- تغليش،خالد (2010) دور القيادات في ادارة الازمات ، رسالة ماجستير ،جامعة الجزائر –كلية العلوم السياسية والاعلام .
- الدليمي،محمد عبد الرزاق (2012) الاعلام وادارة الازمات ، ط1،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- جيلج ، الصالح (2006) اثر القيادة الادارية على اداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التفسير .
- الحمادي ، عدنان احمد (2021) دور القيادة الرقمية في تعزيز الذكاء الاصطناعي ،ماليزيا ، جامعة العلوم الاسلامية .
- الرئيس ، ايمان بنت ابراهيم ،العيفان ، مي بنت محمد (2023) احتياجات التطوير المهني للقيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية في ضوء القيادة الرقمية ،رسالة الخليج العربي ،العدد 164.

- الشمراني، مها فهد (2023) اثر القيادة الرقمية في تحقيق التميز المؤسسي ، المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد 52، كلية الاقتصاد والادارة ، جامعة الملك عبد العزيز ،السعودية .
- صالحى ،سميرة (2008) اسلوب القيادة الادارية وأثرها على الفعالية الانتاجية للمؤسسين ، رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التفسير .
- صادق ، محمد عادل (2005) الصحافة وإدارة الازمات ، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع ،القاهرة
- الطائي، يوسف حليم ، الحدراوي ، باقر خضير (2019) اثر القيادة الرقمية في تبني الثقافة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بمديرية تربية محافظة النجف الاشرف بالعراق ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية ، 3(6) .
- عبد الحميد ، رجب (2008) استراتيجيات التعامل مع الازمات والكوارث ،دار ابو المجد للطباعة .
- عبد الفتاح،اسماعيل (2001) ادارة الصراعات والازمات الدولية ، ط1 ،العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- العبيدي ، محمد جاسم (2013) الاشراف التربوي والادارة التعليمية ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،العراق.
- العماري، جواهر ناشين(2022) درجة ممارسات مديريات المدارس الثانوية للقيادة الرقمية بمحافظة خميس مشيط ،مجلة التربية ، العدد 194.
- كمال ، حنان ،محمود ،حنان عبد الستار (2022) القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الاكاديمية بجامعة اسوان ، المجلة التربوية ، العدد 100.
- كليمان ،سارة غران (2017) التعلم الرقمي التربية والمهارات في العصر الرقمي ،معهد كورشام ومؤسسة راند ،جامعة كامبريدج ،المملكة المتحدة .
- محمود ،ايناس احمد (2022) قائمة مقترحات بممارسات القيادة الرقمية بالمدارس المصرية في ضوء معايير الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم لقادة التعليم ، مجلة الادارة التربوية ، العدد 34.
- مهنا ، نصر محمد (2004) ادارة الازمات ، مؤسسة شباب الجامعة ،الاسكندرية ،مصر .

ثانيا : الاجنبية

- Mihardgo , L.,Sasmoko , A.&Firdaus , E(2019) Digital leadership impacts on developing dynamic capability and strategic alliance based on market orientation ,polish journal of management studies,19(2).
- Zhu,P.(2015) Digital master :Debunk the myths of enterprise digital maturity .lulu .publishing services.



Dealing with Challenges and Managing Emergency Crises.

Prof. Dr. Muhammad Kadhim Jassim Al-Jizani

(College of Basic Education, Al-Mustansiriya University)

Asst. Inst. Dr Iman Abdullah Al-Haisa

(German University – Jordan)

mohammed.kk.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

dremandreman@gmail.com

Abstract

The world is currently witnessing a tremendous and remarkable development in various fields, which has been called the technical revolution. It has brought about major transformations represented in the Internet, digitization, and the ability to store information and ease of obtaining it. This revolution has contributed to governments and institutions reconsidering adopting the concept of digital transformation by replacing traditional processes with digital, and developing strategic plans to achieve its goals with high quality and efficiency.

Digital leadership is defined as: a new method of administrative work that requires planning, organization, direction and control in order to continue progress through the optimal use of information and communications technology within the organization with the aim of developing its performance and providing services to beneficiaries at the lowest costs.

An effective leader must be able to innovate, create, innovate, deal with variables efficiently, and be able to formulate goals and achieve them by adopting the elements of creativity and innovation, which in turn depend on the capabilities represented in (fluency, flexibility, originality, and sensitivity). He also has the ability to communicate between subordinates, which they all contribute to moving the organization towards the right direction, as innovation is considered an important factor in the organization's success and achieving competitive advantage, and to create a sense of urgency and appropriate momentum around digital transformation, and to be able to overcome challenges and manage emergency crises effectively.

Digital transformation includes a group of Technologies that are employed in organizations to varying degrees, including the Internet, artificial intelligence, digital platforms, machine learning, social media, and big data, and then various functional practices, and new competition mechanisms.



From the above, the problem of the current research can be summarized by answering the following question: What are the implications of developing effective digital leadership in dealing with challenges and managing emergency crises?

The importance of the research lies in: We are addressing a modern and important concept in the field of successful leadership. Today's organizations are striving to keep pace with this digital transformation, which makes them competitive in the market to survive. This requires the presence of skilled leaders who are able to rethink how the organization and individuals use technology and processes and change and develop business performance, which is In effective digital leadership.

The current research aims to identify the implications of developing effective digital leadership in dealing with challenges and managing emergency crises (a psychological vision). This goal will be achieved by addressing the following topics:

1. The concept of digital leadership
2. Dimensions and skills of effective digital leadership.
3. Principles and models of digital leadership development.
4. Interpreting the concept of effective leadership according to psychological theoretical frameworks.
5. Strategies for developing and achieving successful digital leadership
6. The challenges and crises facing effective leadership during the digital transformation journey.
7. The implications of developing effective digital leadership in overcoming challenges and managing emergency crises

The researchers used the descriptive analytical method as an approach to their research, and at the conclusion of the research, a number of conclusions, recommendations and proposals were presented to complete the scope of the current research.

Keywords: Effective Digital Leadership, Dealing with Challenges, Emergency Crisis Management.