جامعة النجاح الوطنية
كليَّة الدّراسات العليا

درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية

إعداد
منال عبد اللطيف محمود شلبي

إشراف
د. محمود أحمد سلمان الشمالي

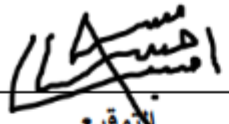
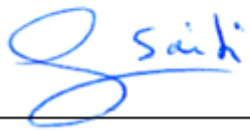
قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
2025

درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية

إعداد

منال عبد اللطيف محمود شلبي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/10/28م، وأجيزت:

د. محمود احمد الشمالي	
المشرف الرئيسي	التوقيع
د. إبراهيم عبد الله النوري	
الممتحن الخارجي	التوقيع
د. عبد الغني حمدي الصيفي	
الممتحن الداخلي	التوقيع

الإهداء

إلى أبي الحبيب... معلمي الأول، الذي غرس في قلبي أن الكفاح درب الكرامة، فكان ظله ملاذي، ودعاؤه سندي الذي لا يخيب.

إلى أمي الغالية... نبع المحبة الذي لا ينضب، وعطاء لا يعرف حدودًا، أهديها كل نبض في هذه الرسالة وكل إنجاز في حياتي.

إلى إخوتي وأخواتي... زهرات العمر وبهجته، وذكرياته التي تضيء الروح، بكم يكتمل المعنى ويزدان الطريق.

إلى شريك حياتي ورفيق دربي... الذي تقاسم معي أعباء الأيام، واحتمل معي مشقة المسير، فكان السند في الصبر والرفيق في الحلم.

إلى عائلة زوجي الغالية... إلى من كانوا لي دوما مصدر دعم وسند، وملاذاً دافئاً بالحب والاحترام.

إلى من أرى الأمل والحياة في عيونها ... ابنتي الحبيبة " أمل "

إليكم جميعاً... أهدي ثمرة جهدي وتعب سنواتي، تقديرا لعطفكم ووقوفكم بجانبي في كل خطوة من هذه المسيرة العلمية.

منال شلبي

الشكر والتقدير

أتوجّه بفيض الامتنان وخالص الشكر إلى أساتذتي الأفاضل في جامعة النجاح الوطنية، الذين كانوا منارات تهدي خطاي في مسيرتي العلمية، فنهلت من علمهم الغزير، واستنرت بحكمتهم الرصينة، فكانوا لي سندًا وعونًا.

ويطيب لي أن أخصّ بوافر التقدير أستاذي ومشرفي الدكتور محمود أحمد سلمان الشمالي، الذي أحاطني بتوجيهه السديد ورعايته الكريمة، ومنحني من وقته وجهده ما جعل منه قدوةً في العطاء العلمي والإنساني، ومصدرًا لا ينضب للتحفيز والصبر طيلة فترة إعداد هذه الرسالة.

وأقدم خالص شكري أيضا إلى أعضاء لجنة المناقشة المكونة من: الدكتور عبد الغني الصيفي كمناقشا داخليا، والدكتور إبراهيم النوري كمناقشا خارجيا من وزارة التربية والتعليم العالي.

كما أرفع أسمى عبارات الشكر والعرفان إلى أهلي وأصدقائي وزملائي، الذين كان لدعمهم ومؤازرتهم الأثر الأعمق في تذليل الصعاب، وإتمام هذه الخطوة المضيئة في رحلتي الأكاديمية والحياتية.

منال شلبي

الاقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرســـالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالبة: **منال عبد اللطيف محمود شلبي**

التوقيع:

التاريخ: **2025/10/28**

فهرس المحتويات

الإهداء ..... ج

الشكر والتقدير ..... د

الاقرار .... هـ

فهرس المحتويات..... و

قائمة الجداول ..... ح

قائمة الملاحق ..... ط

الملخص..... ي

الفصل الأول: سياق الدراسة والإطار النظري 1

1.1 مقدمة..... 1

1.2 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها 4

1.3 أهداف الدراسة 5

1.4 أهمية الدراسة 6

1.5 حدود الدراسة 7

1.6 فرضيات الدراسة 8

1.7 مصطلحات الدراسة 8

1.8 الإطار النظري..... 10

1.9 الدراسات السابقة 46

1.10 التعقيب على الدراسات السابقة 50

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة 55

2.1 منهج الدراسة 55

2.2 مجتمع الدراسة وعينتها 55

2.3 أداة الدراسة 56

2.4 صدق أداة الدراسة..... 57

2.5 إجراءات تنفيذ الدراسة 60
2.6 المعالجات الإحصائية 61
الفصل الثالث: نتائج الدراسة 62
3.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 62
3.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 65
3.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 67
3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع 68
3.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس 69
3.6 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس 70
الفصل الرابع: مناقشو النتائج والتوصيات 72
4.1 تمهيد 72
4.2 مناقشة النتائج 72
4.2.1 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 72
4.2.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 74
4.2.3 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 75
4.2.4 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع 76
4.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس 77
4.2.6 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس 78
4.3 التوصيات 79
4.4 المقترحات 80
الملاحق 89
Abstract ..... b

قائمة الجداول

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.....56

جدول (2): نتائج الصدق العاملي ومعامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا المتعلقة بفقرات الإدارة الرقمية.....95

جدول (3): نتائج الصدق العاملي ومعامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا المتعلقة بفقرات التنمية المستدامة.....59

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات محور الإدارة الرقمية وعلى المحور ككل.....62

جدول (5): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة حيث ((n=150.....64

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات محور التزام مديري المدارس بأبعاد التنمية المستدامة وعلى المحور ككل 66

جدول (7): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة حيث (n=150).....66

جدول (8): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على توظيف الإدارة الرقمية ودرجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة (ن=150).....68

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية من خلال درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأبعاد التنمية المستدامة.....69

جدول (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في محافظة قلقيلية.....70

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية 71

قائمة الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة.....89

ملحق (ب): الجداول.....95

ملحق (ج): تسهيل المهمة 97

ملحق (د): الموافقة على مقترح البحث.....98

ملحق (هـ): أسماء الخبراء وأهل الاختصاص ممن شاركوا في تحكيم استبيان الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة 99

درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية

إعداد

منال عبد اللطيف محمود شلبي

إشراف

د. محمود أحمد سلمان الشمالي

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرّف إلى درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلّمين .وسعت إلى تحديد مستوى توظيف الإدارة الرقمية، ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة، والكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين، إضافة إلى فحص أثر بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية) في استجابات أفراد العيّنة.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة بلغت (150) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ميسرة من مجتمع الدراسة البالغ (1500) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

أظهرت النتائج أن درجة توظيف الإدارة الرقمية جاءت بمستوى متوسط، بينما بلغ مستوى الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة مرتفعًا جدًا. كما كشفت النتائج عن علاقة ارتباط سلبية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين درجة توظيف الإدارة الرقمية ودرجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الجنس، عدد سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية، في حين وُجدت فروق ذات دلالة تُعزى للمؤهل العلمي.

وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من خلال دمجها في معايير تقييم الأداء الإداري، وتشجيع توظيف الإدارة الرقمية عبر ربطها بأنظمة الحوافز والترقيات والمكافآت المادية والمعنوية، بما يسهم في ترسيخ ثقافة الإدارة الرقمية الداعمة للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الرقمية، التنمية المستدامة، طوفان الأقصى.

الفصل الأول

سياق الدراسة والإطار النظري

1.1 مقدمة

يتسم الوقت المعاصر بسمة التطور والتغيير المتسارع في جوانب الحياة كافة, وقد ساهم في إيجاد هذا الواقع جملة من العوامل والمستجدات، منها شيوع استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في ممارسة الحياة اليومية لدى الأفراد، ونظرا لما تتسم به التكنولوجيا من خصائص ومميزات حيث السرعة والدقة وقلة الجهد فقد باتت مطلبا ضروريا من متطلبات الحياة لا غنى عنه في تنفيذ المهام والأنشطة، وأصبحت التكنولوجيا على مستوى المؤسسات موردا رئيسا من مواردها إلى جانب المرود البشري والمورد المادي، كما أصبح اتقان توظيف التكنولوجيا في تنفيذ المهام من المهارات التي ينبغي امتلاكها لدى المديرين والعاملين، وكي تحقق المؤسسة التميز في الأداء بات لزاما عليها مواكبة التحول من الأسلوب التقليدي إلى الأسلوب الرقمي (عامر وآخرون 2022).

وفي علم الإدارة تحديدا، فإنه أصبح لزاما على المنظمات والمؤسسات العاملة مواكبة التطور التقني لتحسين أدائها، وزيادة قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية لها، وكان من بين أوجه التطور في علم الإدارة هو التطور المتمثل في الإدارة الرقمية للموارد المادية والبشرية (الربيعي والعبادي، 2024).

فقد أصبحت التكنولوجيا الحديثة بشكل عام والتكنولوجية الرقمية بشكل خاص سمة من سمات العصر، ولها تأثير جوهري في جوانب الحياة الإنسانية كافة، في العمل والتعليم والصحة والترفيه والبيئة والعلاقات الاجتماعية، حتى أنها أصبحت عاملا رئيسا في تحقيق التنمية المستقبلية، لما توفره من بيئة متكاملة ينعكس آثارها على نمط العلاقات وطرق التواصل وأساليب التفكير، بشكل مباشر وغير مباشر، كما بات التحول الرقمي ضرورة تفرضها تحديات العولمة والسوق المفتوح والتسابق التنافسي (محمد ومبارز، 2023).

فكان من أوجه التطور في علم الإدارة انسجاما مع تطور العصر ظهور مصطلح الإدارة الرقمية، وقد تضافرت جملة من العوامل وراء ظهور هذا المصطلح والعمل به في المنظمات والهيئات، وكان من بين هذه العوامل التطور النوعي السريع للتجارة الإلكترونية، وإقبال الجمهور على الخدمات الإلكترونية لما يتوفر فيها من مميزات تتمحور حول توفير الوقت والجهد، وكذلك التوسع في الأعمال الإلكترونية، والتوسع والتطور الحاصل في برامج الانترنت وتقنياته، كما ظهر مصطلح الإدارة الإلكترونية مع ظهور توجه الحكومات نحو الشفافية في التعامل، وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية (طالة، 2020).

فالتحول من الأداء التقليدي إلى النظام الرقمي في المؤسسات العاملة، وفي مقدمتها المؤسسة التعليمية، بات حاجة ضرورية لتطوير الأداء الإداري، ولما يحقق من تحسين وتطوير في عمليات التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه وصنع القرارات والتقييم في مختلف المستويات الإدارية داخل المؤسسة، فقد أكدت دراسة العدوان (2023) على أهمية التحول الرقمي في تعزيز المعرفة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء الجامعة في عمان من خلال تنمية قدراتهم، وتزويدهم بأساليب إدارية جديدة تتسم بالسرعة والدقة وتقليل الجهد، كذلك توصلت دراسة السميرات (2023) إلى وجود أثر معنوي لأبعاد: (الدعم الإداري الرقمي، المهارات القيادية، الثقافة الرقمية) في القيادة الرقمية لدى مديري المدارس في محافظة الكرك، لذلك أوصت بضرورة تحفيز المديرين الذين يتبنون الرقمنة في تنفيذ المهام الإدارية.

ولا تقتصر أهمية الإدارة الرقمية في تطوير الإدارة وتنميتها وتطوير أساليبها، إنما تمتد هذه الأهمية إلى المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فبحسب الورقة البحثية التي قدمها محمود (2022) فإن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الرقمنة) دورا لا يمكن إنكاره في تسريع وتيرة التقدم المحرز في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، نظرا لمساهمتها الإيجابية في خفض التكاليف بأنواعها المختلفة، وتحسين جودة

الخدمة، والحفاظ على الموارد الطبيعية واستدامتها، والاستثمار الأمثل للموارد البشرية على اختلاف كفاءاتها ومهاراتها.

والقطاع التعليمي من أهم القطاعات المستهدفة في بناء المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة، وقد درس الباحثون في هذا القطاع دور الإدارة الرقمية وأهميتها في العمل الإداري، ومن هذه الدراسات دراسة البقعاوي (2019) التي توصلت إلى أن الإدارة الرقمية تسهم بشكل فعال في تفعيل الاتصال الإداري لدى الإدارات الثانوية بمدينة حائل.

ولم تكن فلسطين بعيدة عن الرغبة في التحول الرقمي في جوانب الحياة ومختلف الأعمال والخدمات، فقد أكد المؤتمر الدولي الأول للتحول الرقمي المنعقد في الجامعة العربية الأمريكية في رام الله على التوجه الاستراتيجي لدولة فلسطين في تسخير إمكانات الحكومة الرقمية ودفع التحول الرقمي في جميع القطاعات، خاصة قطاع التعليم، وضرورة التعاون بين القطاعين العام والخاص والمؤسسات الأكاديمية والأهلية في دعم وتنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي (الجامعة العربية الامريكية، 2023).

وتأتي الدعوات إلى اتباع استراتيجية الإدارة الرقمية في التعليم المدرسي من القفزة النوعية على مستوى التعليم في العالم، نتيجة اتساع حجم التقنية وانتشار الشبكات العنكبوتية، وكثافة تأثيرها في قطاعات الحياة المختلفة، وتدفق المعلومات، الأمر الذي أجبر الدول، ومنها فلسطين، على إعادة النظر في علاقة التعليم بالتقدم التكنولوجي الهائل والنمو الكبير في المعارف والمعلومات، وضرورة الانتقال من المجتمع التقليدي إلى مجتمع ثورة المعلومات والاتصالات (عامر وآخرون، 2022)

في ضوء ما سبق فإن الإدارة الرقمية وجه من أوجه تطور الإدارة وتحسين فاعليتها وقدرتها على مواكبة مستجدات العصر، من هنا نمت الحاجة إلى مثل هذا النوع من الإدارة في المؤسسات العاملة على اختلاف أنواعها، ومنها المؤسسة التعليمية، وزادت الحاجة إليه في ظل أحداث طوفان الأقصى وما تبعها من إغلاقات وعدم انتظام العملية التعليمية، وانطلاقا من دور المؤسسة التعليمية في جوانب الحياة كافة، ومنها التنمية

المستدامة، والبحث المستمر لتطوير أدائها وقدرتها على التأثير وإحداث التطور والتحسين فقد أرادت هذه الدراسة الكشف عن درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية.

1.2 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

أصبح التحول الرقمي هدفا استراتيجيا على مستوى الدولة وعلى المستوى المؤسساتي، وفي هذا السياق عُقد المؤتمر الدولي الأول للتحول الرقمي في فلسطين في الجامعة العربية الأمريكية (الجامعة العربية الامريكية 2023)، وبحسب دراسة البقعاوي (2019) فإن الإدارة الرقمية في القطاع التعليمي جاءت استجابة لضرورة تطوير العملية الإدارية في المؤسسة التعليمية لمساعدتها في التكيف مع متغيرات العصر المتمثلة في التقدم العلمي والتكنولوجي، والتقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وانتشار شبكة الانترنت، ولعل أحداث طوفان الأقصى منذ 7 أكتوبر من سنة 2023 إلى يومنا هذا وما تبعه من أحداث مأساوية مدمرة على الصعيدين البشري والمادي كان من أهم متغيرات العصر، وقطاع التعليم من أهم القطاعات التي تأثرت بأحداث طوفان الأقصى، وبشكل يعيق تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وعليه كان لزاما على القائمين على العملية التعليمية البحث عن الأساليب التي تضمن استمرار التواصل بين أطراف العملية التعليمية، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين؟

2. ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من وجهة نظر المعلمين؟

3. ما العلاقة بين مستوى توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى ومستوى الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية؟

4. هل توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في التنبؤ بدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة؟

5. هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية في ظل أحداث طوفان الأقصى تبعاً لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

6. هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة تبعا لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

1.3 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين.

2. التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من وجهة نظر المعلمين.

3. معرفة العلاقة بين مستوى توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى ومستوى الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

4. معرفة ما إذا كانت درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس

الحكومية في محافظة قلقيلية دالّة إحصائياً في التنبؤ بدرجة التزامهم بأبعاد التنمية المستدامة.

5. التعرف إلى أثر متغيرات الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية في استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية لدى مديري المدارس الحكومية في ظل أحداث طوفان الأقصى.

6. التعرف إلى أثر متغيرات الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية في استجابات المعلمين نحو درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة.

1.4 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين رئيسين، هما:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للدراسة الحالية في المعلومات التي سيتم تقديمها في إطارها النظري حول متغيري الدراسة: (الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة) وأبعادهما، اعتمادا على الكتب والمجلات والأبحاث التي لها صلة بموضع الدراسة الحالية، كذلك من خلال عرض قاعدة بيانات حول مستوى توظيف الإدارة الرقمية وعلاقته بمستوى التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من خلال استطلاع رأي المعلمين فيها، فرغم أنّ هناك كثيرا من الدراسين والمهتمين قد درسوا الإدارة الرقمية، ومدى تأثيرها في متغيرات مختلفة، إلا أنّ الدراسة الحالية انفردت عما سبقها من دراسات سابقة بدراسة مستوى توظيف الإدارة الرقمية وعلاقته بمستوى التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

الأهمية التطبيقية: تكمن أهمية الدراسة الحالية في الجانب التطبيقي في أهمية دور النمط الإداري في تحسين العملية التعليمية وتطوير أدائها، ومن هنا فإنّ تسليط الضوء على مستوى توظيف الإدارة الرقمية من جهة، وعلى مستوى التنمية المستدامة من جهة ثانية لدى مديري المدارس الحكومية يمكن أن يوفر قاعدة بيانات

تنطلق منها سياسة تطوير الإدارة في المدارس الفلسطينية، ويأخذ أصحاب القرار هذه المؤشرات بعين الاعتبار في أي مجهود يبذل نحو تطوير أداء المدارس، ومن الممكن أن يبني الباحثون فيما بعد دراستهم على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج من خلال تناول موضوع الدراسة في محافظات أخرى، والبحث في تأثير أبعاد ومحاور أخرى غير التي تناولتها الدراسة الحالية.

1.5 حدود الدراسة

الحد الزماني: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي 2025/2024.

الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة في المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

الحد البشري: اقتصر تطبيق الدراسة على عينة ميسرة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

الحدود المفاهيمية: اقتصرت في المتغيرين الرئيسين الآتيين:

1. **الإدارة الرقمية:** يقصد بها توظيف الأدوات والتقنيات الرقمية في عمليات الإدارة المدرسية بما يسهم في تحسين كفاءتها وفاعليتها.
2. **التنمية المستدامة:** يقصد بها التزام مديري المدارس بتحقيق الأبعاد البيئية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية الداعمة لاستمرارية التطوير التربوي.

الحد الإجرائي: اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة بعد تحكيمها من ذوي الاختصاص وتعديلها، ثم تحليل البيانات للوصول إلى النتائج، وسوف يتم بناؤها بناء على الدراسات السابقة واستشارة أهل الخبرة والاختصاص، وسوف تتكون من قسمين الأول المعلومات الشخصية لعينة الدراسة، والثاني الفقرات الخاصة بمتغيري الدراسة: الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة.

1.6 فرضيات الدراسة

تفترض الدراسة الفروض الآتية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توظيف الإدارة الرقمية ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين.
2. لا توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في التنبؤ بدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين استجابات المعلمين نحو درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

1.7 مصطلحات الدراسة

الرقمنة: عرف محمد ومبارز (2023: 1104) الرقمنة بأنها: "تحويل البيانات والعمليات إلى تنسيق يمكن للآلة قراءته". وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها مدى استخدام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية للتقنيات الرقمية مثل: الأنظمة الإدارية الإلكترونية، والمنصات الرقمية، وبرامج التواصل المؤسسي، وإدارة الملفات والبيانات إلكترونياً.

الإدارة الرقمية: عرفت الإدارة الرقمية بأنها أسلوب إداري فعال يسعى إلى إحداث التغيير من خلال تحويل وظائف الإدارة إلى وظائف رقمية، تعتمد على نظم المعلومات في تخطيط وتنظيم وتصميم الهياكل وعمليات التوجيه والرقابة وإدارة فريق العمل (الشراري والصالح، 2022) .

ويعرفها البعض بأنها منظومة إلكترونية متكاملة هدفها تحويل الإدارة التقليدية اليدوية إلى إدارة باستخدام الحاسوب تعتمد على نظم معلوماتية قوية وبيانات رقمية تساعد في اتخاذ القرار الإداري في أسرع وقت وأقل التكاليف (طالة، 2020).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: تحويل الوظائف الإدارية لمديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية إلى وظائف رقمية، وتقاس درجة هذا التوظيف باستجابة المعلمين في محافظة قلقيلية على الفقرات الخاصة بمقياس الإدارة الرقمية الذي سوف يتم بناؤه في الدراسة الحالية.

التنمية المستدامة: عرفت التنمية المستدامة بأنها استجابة لحاجات الحاضر من دون المساومة بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتهم (محمد وداوي وخضير، 2015).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: جهود المديرين المبذولة لتلبية حاجات الحاضر للمجتمع الفلسطيني في جوانب الحياة المختلفة دون المساس بقدرته في تلبية حاجاته وتقاس باستجابة المعلمين في محافظة قلقيلية على الفقرات الخاصة بمقياس التنمية المستدامة الذي سوف يتم بناؤه في الدراسة الحالية المستقبلية.

طوفان الأقصى: هو الاسم الذي أُطلق على الأحداث العسكرية والسياسية والاجتماعية التي بدأت في السابع من تشرين الأول/أكتوبر عام 2023 بين المقاومة الفلسطينية والاحتلال الإسرائيلي (العثربي، 2024).

وتعرف الباحثة طوفان الأقصى إجرائيا مجموعة الظروف والتحديات الميدانية والإدارية والتعليمية التي رافقت الأحداث التي بدأت في 7 تشرين الأول/أكتوبر 2023، وما نتج عنها من تغيرات في بيئة العمل التربوي

والإداري داخل المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية، مثل: انقطاع الخدمات، صعوبة التواصل الرقمي، الضغط النفسي، والتحول نحو أساليب الإدارة الرقمية لتعويض الانقطاع الميداني.

1.8 الإطار النظري

يتناول الإطار النظري الإدارة الرقمية من حيث مفهومها ومتطلباتها وأبعادها وزمن ظهورها وأنماطها وأهميتها ومعيقاتها والإدارة الرقمية المدرسية، كما يتناول التنمية المستدامة من حيث مفهومها وأبعادها ونشأتها وأهدافها ودور الإدارة الرقمية في تحقيق أهدافها، كما خصصت الباحثة مبحثا فيه للحديث عن طوفان الأقصى وتداعياته.

الإدارة الرقمية

مفهوم الإدارة الرقمية

يشير مصطلح الإدارة إلى مجموعة الأنشطة والممارسات والإجراءات الإدارية التي يقوم بها العاملون في المستويات والأقسام الإدارية المختلفة، ويقاس أداؤها بقياس كفاءتها في إدارة الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية المتاحة، وفاعليتها في تحقيق الأهداف المرجوة في التنظيم المؤسسي، وقدرة المؤسسة على تحقيق الأداء المتميز والميزة التنافسية (محمود، 2015).

وتقوم الرقمنة على تحويل البيانات والعمليات إلى تنسيق يمكن للآلة قراءته، والتحول الرقمي عملية معقدة تتطلب من المنظمة إلزام جميع مواردها المادية والبشرية والتكنولوجية بتقنيات وآليات الرقمنة في الإجراءات والأعمال والممارسات والإدارة والأداء المالي، لتلبية احتياجات العملاء والزبائن بكفاءة وفعالية لكسب رضاهم (محمد ومبارز، 2023)، فقد عرف سركالي (2024) التحول الرقمي بأنها الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الحاصل، لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل.

وعرفت الحاسي (2022) الرقمنة بأنها: "عملية توفير المعرفة ونشرها بسرعة عبر الشبكات الإلكترونية التي تلغي حدود الزمان والمكان، في نظام إداري تمكيني يخضع للتقويم والمساءلة والمشاركة المجتمعية".

والإدارة الرقمية أسلوب قيادي يركز على تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل من خلال رقمنة البيانات المتعلقة بإجراءات الإدارة وأداء العاملين وطرق حصول المستفيد على الخدمة (Sağbaş & Erdoğan, 2022).

وظهرت الإدارة الرقمية تلبية لتحقيق التنمية الإدارية عن طريق إعادة البناء الهيكلي للإدارة من أجل الحصول على جودة شاملة في الإدارة، وكان من نتائج إعادة هيكلة الإدارة العمل بالإدارة الرقمية، والتي لا تعني الاقتصار على تقديم الخدمات للمستهلك عبر الوسيط الإلكتروني كشبكة الانترنت، وإنما تعني أيضا تحقيق التناسق والتشابك والترابط الرقمي بين مستويات ووحدات الإدارة المختلفة (طالة، 2020).

فالإدارة الرقمية أسلوب إداري فعال يسعى إلى إحداث التغيير من خلال تحويل وظائف الإدارة إلى وظائف رقمية، تعتمد على نظم المعلومات في تخطيط وتنظيم وتصميم الهياكل وعمليات التوجيه والرقابة وإدارة فريق العمل (الشراري والصالح، 2022)

وعرفها الدعجاني (2019) في مجال الإدارة المدرسية بأنها: "استخدام الإمكانات التقنية الحديثة والمتاحة وتوظيفها في العمل المدرسي من أجل تقديم خدمات أكثر فاعلية، وبأقل جهد ممكن، أما زيادة (2021) فقد عرفتها بأنها: "نمط إداري يستند على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوظائف الإدارية من خلال تبني أسس الإدارة الرقمية لتحقيق الأهداف بكفاءة.

ويربط اليوسف (2021) في تعريفه للإدارة الرقمية بين استخدام المدير للوسائل التقنية الحديثة وبين قدرته على التأثير في الآخرين من خلال هذه الوسائل، كما يربط أبو خيران (2022) في تعريفه للإدارة الرقمية

بين الرقمنة ومهام الإدارة، فهي عنده الوظائف الإدارية التي يقوم بها المدير من تخطيط وتنفيذ وتوجيه ورقابة وتقييم باستخدام التكنولوجيا والتقنيات المتطورة.

وظهر للإدارة الرقمية عدة تسميات معبرة عنها، ومنها: إدارة الغد، الإدارة عن بعد، الإدارة دون ورق، الإدارة الإلكترونية، وجميع هذه المسميات تحمل مميزات الإدارة الرقمية وماهيتها، غير أن الباحثين يفضلون استخدام مصطلح الإدارة الرقمية نظرا لدقته، وتعبر عن نمط جديد من الممارسة الإدارية بلا زمان أو مكان أو تنظيمات (محمد وداوي وخضير، 2015).

كما اتصل مفهوم الإدارة الرقمية بمفهوم القيادة التحويلية الرقمية، ويكون المدير قائدا تحويليا رقميا حين يكون قادرا على الربط الاستراتيجي بين المورد البشري والمورد التكنولوجي، وتطوير الثقافة التنظيمية إلى ثقافة رقمية، بصقل المواهب، وتوفير الإمكانات المادية والتقنية المناسبة، واستثمار القيادة الرقمية الملائمة (كاريش ورابحي، 2020).

وجوهر مفهوم الإدارة الرقمية، كما ترى الباحثة، هو التحول من الأسلوب التقليدي الورقي في ممارسة مهام الإدارة وإجراءاتها وأنشطتها وتواصلها مع العاملين ومع الأطراف ذات العلاقة إلى أسلوب رقمي يعتمد على التكنولوجيا الحديثة والتقنيات المتطورة، وهي في ذلك تمثل وجه من أوجه مواكبة الإدارة لمتطلبات العصر وتطوراته.

متطلبات الإدارة الرقمية وأبعادها

من خلال التعريفات السابقة للإدارة الرقمية فإن تطبيق الإدارة الرقمية يتطلب وجود قيادي رقمي ذي خبرة في التعامل مع نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصال الحديثة، ووجود أجهزة وتقنيات تمكن القائد الرقمي من تنفيذ المهام الرقمية بيسر وكفاءة وفعالية عاليتين، ووجود الموارد البشرية المؤهلة للتواصل الرقمي قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي وتطبيقاته، ووجود القوانين واللوائح التي تحقق الثقة في المعاملات الرقمية وتحافظ على سريتها، ووجود نظام مالي مخصص لدعم الإدارة الرقمية وتلبية احتياجاتها (ياسين، 2017).

وحتى يكون المدير قادرا على النجاح في التوظيف الأمثل لأسلوب الإدارة الرقمية لا بد أن يكون قائدا رقميا يتمتع بمجموعة من الخصائص، أهمها: أن يكون قادرا على الإقناع والاتصال الفاعل مع العاملين، وأن يمتلك الصفات والأساليب المؤثرة فيهم، وأن يتمتع بثقة العاملين به وبإجراءاته، كما ينبغي أن يكون متحمسا يمتلك الدافعية نحو التحول الرقمي في تنفيذ مهام الإدارة مقتنعا بنجاحها، ولديه الخبرة الكافية في الاستخدام الرقمي بشكل يجعله قادرا على الابتكار وحل المشاكل والمعيقات، ويمتلك رؤية مستقبلية لتطوير المؤسسة، ومحفزا للعاملين في التحول الرقمي (Mwita & Joanthan 2019).

كما تحتاج الإدارة الرقمية إلى وجود أنظمة رقمية، وهي مجموعة من الإجراءات والمكونات المستندة إلى التكنولوجيا الرقمية، تُستخدم لتخزين المعلومات ومعالجتها ونقلها، وتشمل البرمجيات والأجهزة والبيانات، والهدف منها هو تحسين الكفاءة، وتيسير وصول المعلومات والحصول عليها (Rosa, 2022).

ويرتكز مفهوم الإدارة الرقمية على مجموعة من التعديلات التي يجب أن تحدث إلى جانب التغيرات التكنولوجية، منها تغيير ثقافة الأفراد المستهدفين من أجل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وهو بعد مهم يحكم على مدى تقبلهم للإدارة الرقمية أو رفضها، وكذلك إحداث التغيير في هياكل المؤسسة بحيث تصبح قادرة على مواكبة التحول الرقمي (بلباي، 2022).

وتتطلب الإدارة الرقمية توافر الأبعاد الآتية:

البعد الأول: بناء الثقافة الرقمية: ويقصد به نشر الثقافة الرقمية بين جميع جمهور المؤسسة الداخلي (مجتمع المؤسسة)، ورفع الوعي لديهم بالاستخدام الرقمي وآليته وأهميته، وتشجيعهم على التحول الرقمي، والتعاون بين المورد البشري في المؤسسة في إنجاح استخدام الأدوات والتقنيات والأساليب الرقمية، وتوظيف الإجراءات الرقمية في الأداء وإنجاز المهام، والتعريف بأخلاقيات الاستخدام الرقمي، وطرق الاستخدام الأمثل له، واحترام الخصوصية الرقمية (المطيري والثبيتي، 2023).

البعد الثاني: توفير مخطط ذي رؤية: بأن يضع المدير خطة ورؤية واضحة لاستخدام الإدارة الرقمية، وإشراك المورد البشري في مؤسسته في التخطيط وبلورة هذه الرؤية، وأن تتضمن هذه الرؤية التحسين المستمر للممارسة الرقمية في المؤسسة، وأن تلبي احتياجات المستقبل، وأن يقيم سير الخطة بشكل مستمر ويستفيد من التغذية الراجعة، وأن تنسجم أهداف التحول الرقمي مع تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة وتخدمها بأقل تكلفة وجهد، والاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى في التحول الرقمي (بطاينة وآخرون، 2023).

البعد الثالث: امتلاك المدير للخبرة الرقمية وتطبيقاتها: ينبغي على المدير التمكن من استخدام الأدوات الرقمية وتقنياته، فهو من يقوم بتوجيه الإدارة الرقمية، وهو القدوة للعاملين في المؤسسة، وهو المسؤول عن تدريب الكادر البشري على التحول الرقمي، وهو المحفز لهم في هذا التحول، وهو الذي يقيم أداءهم الرقمي، وهو المسؤول الأول عن توفير بيئة مناسبة للإدارة الرقمية (أبوالقاسم، 2022).

البعد الرابع: التنمية المهنية للعاملين: بأن يقوم المدير الرقمي باتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز التعلم المهني للعاملين من خلال التعلم الذاتي المستمر لاستخدام الأدوات الرقمية، وعقد الدورات التدريبية وورش العمل لزيادة خبرتهم في التحول الرقمي، وتشجيع روح الابتكار والإبداع لديهم، وتطوير أساليبهم من خلال تعزيز قدرتهم على مواكبة العصر، ودعم العاملين وتحفيزهم في مواكبة المستجدات الرقمية، والعمل بروح الفريق ضمن مجموعات رقمية، واستضافت الخبراء لتقديم الفائدة للعاملين في مجال الاستخدام الرقمي (سكر وابوحية، 2019).

في حين أشار محمود (2015) إلى متطلبات نجاح الإدارة الرقمية، وهي: المتطلبات التشريعية من خلال إصدار التشريعات الإدارية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية، والمتطلبات المادية وتشمل تجهيز البنية التحتية المعززة للاستخدام التكنولوجي، وتوفير شبكة إنترنت عالية السرعة متاحة لجميع أطراف العملية التعليمية، والمتطلبات البشرية والمقصود بها تدريب المورد البشري وتأهيله للتعامل مع الرقمنة في إجراءات الإدارة، ويشمل المعلمين والطلاب والمشاركين في العملية التعليمية.

وبحثت دراسة رابحي وكاريش (2020) في العوامل الواجب توفرها في المؤسسات لضمان نجاح التحول الرقمي فيها، وكان من بين هذه العوامل وجود رؤية مشتركة بين الإدارة والعاملين حول ضرورة التحول الرقمي وأهميته، والتمكين التكنولوجي داخل المؤسسة على المستوى البشري ومستوى الأجهزة والبرامج، وإحداث التغيير الهيكلي في البناء التنظيمي لمواكبة هذا التحول، ووجود قيادة رقمية مؤثرة.

ويولي الغامدي (2018) أهمية كبيرة للمورد البشري في إنجاح العمل بالنظام الرقمي في المؤسسات، وهذا يتطلب تدريب العاملين وتأهيلهم على مختلف الإجراءات والأنشطة الرقمية، وتحفيزهم نحو الابتكار والإبداع في هذا المجال، وتوفير البنية التحتية الرقمية لهم لتسهيل عملية التحول عندهم من العمل التقليدي إلى العمل الرقمي.

وعلى نطاق البيئة المدرسية فإن ممارسة الإدارة الرقمية تتطلب القدرة على دمج التقنيات والأدوات الرقمية كالتعليم الآلي والتخزين السحابي والمكتبات الرقمية، التي تثري العملية التعليمية وتزيد من فاعليتها واستمرارها، كما تتطلب قائدا رقميا مطلعا على التحديات ومتغيرات العصر، وقادرا على استثمار ما لدى الأفراد من مهارات وخبرات، وقادرا على وضع الحلول السريعة للمشكلات التي تواجه التحول الرقمي في المدرسة (الجيوسي، 2024).

وترى الباحثة أن المتطلبات الأساسية لإنجاح الإدارة الرقمية تتمثل في وجود مدير يمتلك الخبرة الكافية في مجال الرقمنة، ولديه الدافعية نحو العمل بأسلوب الإدارة الرقمية، وقادر على الإقناع والتأثير في العاملين لتغيير ثقافتهم من الأسلوب التقليدي إلى الرقمي، كذلك وجود بيئة تكنولوجية وتقنيات متطورة داعمة ومشجعة للعمل بنمط الإدارة التقليدية، ووجود طاقم من العاملين مستعد لتقبل هذا الأسلوب الجديد ومتحمس نحو التغيير ومواكبة العصر.

ظهور الإدارة الرقمية

تضافرت مجموعة من العوامل في ظهور الإدارة الرقمية، بعضها متعلق بالتطور التكنولوجي الذي يشهده العصر، وبعضها متعلق بالتوجهات الحديثة في الإدارة، فالانتشار الواسع لاستخدام الحاسوب، وشيوع شبكة الإنترنت وتقنيات الاتصال الحديثة ونظم المعلومات دفع الإدارة التقليدية إلى تلبية مستجدات العصر ومواكبتها من خلال التحول إلى الإدارة الرقمية (ياسين، 2017).

فقد رافق التقدم التكنولوجي وعالم الإنترنت اليوم شيوع بعض البرامج والتطبيقات شملت جوانب الحياة كافة، كالذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء (ربط الأشياء والأدوات والأجهزة المستخدمة في الحياة اليومية بالإنترنت باستخدام تقنيات الاستشعار)، ولم تكن المؤسسات بعيدة عن هذا التطور، بل أصبحت القدرة على مواكبة التكنولوجيا الحديثة من مقومات القدرة التنافسية بين المؤسسات ومؤشرا على تميزها وتطورها (Borowska, 2019).

وفيما يتعلق بالإدارة ذاتها فإن التوجهات الحديثة فيها تتطلب الفكر الإداري الخلاق، واتباع منهج جديد فعال في العمل يوفر الوقت والجهد، وممارسة الأعمال الإدارية ومتابعة القرارات بأسلوب مبتكر، فكانت الإدارة الرقمية أقدر أنواع الإدارة على تحقيق مثل هذه المميزات (الشراري والصالح، 2022).

والمتتبع لظهور الإدارة الرقمية فإنه يلاحظ شيوعها بداية الأمر في التجارة والاقتصاد، في ظل انتشار العولمة والانفتاح على الأسواق المحلية والعالمية وانتشار التجارة الإلكترونية، ثم انتقلت إلى مجالات الحياة المختلفة، ومنها التعليم (اليوسف، 2021).

وعند مجاد(2020) فإن الإدارة الرقمية من أهم المفاهيم التي أدخلتها الثورة العلمية والتكنولوجية في قطاعات الحياة المختلفة، وباتت ضرورة في علم الإدارة الحديث، لما لها من آثار إيجابية في تسهيل العمليات والإجراءات الإدارية، والتقليل من تكلفتها والوقت اللازم لها، وعند العمل بها فإنه يمكن الحصول على

المعلومات في كل وقت، ويمكن رفع كفاءة الأداء الوظيفي ومستوى الإنتاجية للمؤسسة نتيجة للاعتماد على التقنيات الحديثة ونظم المعلومات.

وترى الجيوسي (2024) أن التطور التكنولوجي يفتح أمام المؤسسات وإدارتها مجالات جديدة للابتكار في التطور الرقمي، ويسهم في تحسين أداء الأنظمة الرقمية في المستويات الإدارية المختلفة، وجميع العمليات والأنشطة، والقدرة على التكيف مع التحولات المتسارعة في البيئة المعاصر والمستقبلية.

ونظرا لأهمية الرقمنة بشكل عام، والإدارة الرقمية بشكل خاص، فقد نصت الأمم المتحدة في القرارات الصادرة عنها بخصوص التنمية المستدامة، والمؤتمرات المنعقدة لتعزيز هذا الجانب، على ضرورة تطوير البنية التحتية في المجتمعات وتنمية الاقتصاد وتشجيع الابتكار بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كما ترسخ لدى الأمم المتحدة أن التحول الرقمي يدعم كل هدف من أهداف التنمية المستدامة (سركالي، 2021).

وعلى المستوى الفلسطيني فقد أطلقت الحكومة الفلسطينية عنقود التكنولوجيا والإدارة العامة 2021_2023 الذي يشكل التحول الرقمي جزءا منه، وفي نهاية العام 2022 تم الإطلاق الرسمي لمنظومة الخدمات الإلكترونية (حكومتي) وذلك من أجل توفير الوقت والجهد في حصول الأفراد على الخدمة، في كل زمان ومكان دون الحاجة إلى الاتصال المباشر بالمؤسسة أو العاملين فيها (جلاد، 2023).

وتزداد الحاجة إلى العمل بأسلوب الإدارة الرقمية في ظل الأزمات والحروب، وحين تقضي الظروف الانقطاع عن العمل المباشر في المؤسسة، على نحو ما شهده العالم في زمن جائحة كورونا، فقد كانت الإدارة الرقمية والأعمال الرقمية هي الحل الأمثل لسد الفجوة الطارئة بسبب الجائحة (AlHusban, 2021).

ورغم شيوع المصطلح في الإدارة الحديثة إلا أن درجة تطبيقه والالتزام به متفاوت من قطاع لآخر، كذلك في القطاع نفسه يختلف من مجتمع لآخر، حيث نجد أن درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية بمحافظة المهد في السعودية للإدارة الرقمية في دراسة المطيري والثبيتي (2023) جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر

المعلمين، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات استجابة المعلمين عينة البحث تعزى لمتغير الجنس وعدد سنوات الخبرة. وتتفق معها دراسة العماري(2022) التي أثبتت أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في محافظة خميس مشيط في السعودية لنمط قيادة الرقمية جاءت بدرجة كبيرة من وجهة نظر المديرات.

بينما جاءت درجة ممارسة الإدارة الرقمية لدى مديري مدارس التعليم العام بمنطقة أبها بحسب دراسة بصيلي (2022) بدرجة متوسطة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في استجابة عينة البحث تعود لمتغير الجنس. وتتفق معها في البيئة التعليمية الفلسطينية دراسة الجيوسي (2023) التي أظهرت أن درجة دور الإدارة المدرسية في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي جاءت متوسطة.

وأظهرت دراسة أبو القاسم (2022) أن درجة توفر معايير القيادة الرقمية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في المحافظات الجنوبية في فلسطين جاءت بدرجة ضعيفة.

وعلى العموم ترى الباحثة أن ظهور الإدارة الرقمية والدعوات إلى ضرورة تبني هذا النمط الإداري ارتبط بشكل مباشر مع التطور التكنولوجي والتقني الذي يشهده العصر، وانطلقت من ضرورة مواكبة الإدارة لهذا التطور، كما تنسجم ماهية الإدارة الرقمية مع توجهات الإدارة نحو التطور والتحسين في أدائها، للحصول على مخرجات ذات جودة عالية بأقل تكلفة وجهد ووقت.

أنماط الإدارة الرقمية

لا شك في أن الإدارة الرقمية هي نتيجة حتمية للتحول الجذري في الإدارة التقليدية نتيجة العولمة، واتساع ميدان توظيف التكنولوجيا الرقمية في عالم المنظمات والمؤسسات، الأمر الذي دفع إلى ضرورة اهتمام الإدارة بتطبيق تقنيات الاتصالات والمعلومات في بناء الهيكل التنظيمي، والربط بين الوحدات المختلفة لتسهيل

التواصل بينها، وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة في أي وقت وبسرعة عالية، وإنجاز الأعمال وخدمة الجمهور بأقل تكلفة ووقت ممكنين وكفاءة عالية (Mwita &Joanthan, 2019).

وثمة تصنيفات عديدة لأنماط الإدارة الرقمية تبعا لمعيار التصنيف، فقد صنفها الربيعي والعبادي (2024) حسب الفئات المشاركة في نجاحها والمستهدفة فيها على النحو الآتي:

- **الإدارة الرقمية للموارد البشرية:** تتمثل في القرارات والعلاقات والممارسات الرقمية في توفير الوظائف والإعلان عنها وممارستها، وتدريب العاملين عليها، والتواصل بينهم من جهة، وبينهم وبين الإدارة من جهة ثانية عبر قنوات الاتصال الإلكتروني، ومشاركتهم في صنع القرار من خلال التفاعل الإلكتروني بين الإدارة والعاملين، ومعالجة البيانات المالية المتعلقة بهم، وتقييم أدائهم وفق البيانات الرقمية، بشكل ينعكس على خفض التكاليف، وإنجاز المهام بشكل فعال، وتحسين درجة الرضا الوظيفي للعاملين.
- **الإدارة الرقمية للعلاقة بالجمهور المستفيد:** من خلال الإدارة الرقمية يمكن للمدير إجراء تفاعل مع الجمهور المستفيد من الخدمة التي تقدمها المؤسسة بأسلوب سهل وفي كل مكان ووقت، كإدارة مدير المدرسة للعلاقات مع أسر الطلاب والمجتمع المحلي، ومن خلال هذا النوع من الإدارة يحصل المدير على تغذية راجعة وتقييم لجودة الأداء والخدمة، كما يعتمد على هذا النوع من الإدارة في التوجيه والتوعية والمشاركة الأسرية في العملية التعليمية، وتمكنه الإدارة الرقمية من تخزين معلومات الاتصال والرجوع إليها عند الحاجة.
- **الإدارة الرقمية للبيانات:** الحصول على البيانات المتعلقة بأداء المؤسسة والمورد البشري والموارد المادية والنفقات والاحتياجات، وتخزينها بشكل رقمي يسهل الرجوع إليها عند التخطيط واتخاذ القرارات.
- **الإدارة الرقمية للجودة:** مراقبة جودة الأداء من خلال البيانات الرقمية، وتوظيفها في تقييم العمليات وحل المشاكل وتحسين الأداء.

وصنف جلاد (2023) الإدارة الرقمية بحسب السمات القيادية الرقمية في المدير على النحو الآتي:

- **المدير قائد رقمي منتج:** يتسم المدير بهذه السمة عندما يكون قادرا على توظيف الخبرة الرقمية التي يمتلكها والتقنيات الرقمية المتاحة في الخروج بنتائج ذات جودة عالية، تتسم بالابتكار والسرعة وتوفير الوقت والجهد، وتنال رضا المستفيدين.
- **المدير قائد رقمي مستثمر:** يتسم المدير بهذه السمة عندما يكون قادرا على استثمار التحول الرقمي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة والتخطيط للفائدة طويلة الأمد.
- **المدير قائد رقمي موصل:** يتسم المدير بهذه السمة عندما يكون قادرا على الاعتماد على الأدوات الرقمية في التواصل الفعال مع العاملين والأطراف ذات العلاقة، وفي بناء علاقات اجتماعية تعاونية بناءة ذات تأثير إيجابي قوي في تحقيق الأهداف المخطط لها.
- **المدير قائد رقمي مستكشف:** يتسم المدير بهذه السمة عندما يمتلك الحماس والدافعية وروح التجريب نحو الابتكار في الإجراءات والأساليب والتميز في الأداء والنتائج.

وتلاحظ الباحثة على التصنيفات السابقة لأنماط الإدارة الرقمية عند الباحثين السالف ذكرهم أنها تعتمد على المهام والإجراءات والأعمال المنوطة بالإدارة بتحويلها من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي، وعلى الأهداف المرجو تحقيقها باستخدام الإدارة الرقمية.

مبادئ الإدارة الرقمية وأهدافها

إن الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الإدارة الرقمية والفلسفة من العمل بها في المؤسسات هي مواكبة عالم اليوم الذي يشهد شيوع التكنولوجيا بشكل متسارع في ظل العولمة الرقمية، فالمدير الناجح هو المدير الذي يستغل هذا الاندفاع الرقمي في تحسين الإنتاجية وتعزيز النجاح، كما أن العصر الرقمي دفع المؤسسات إلى الابتكار والبحث عن الأساليب والاستراتيجيات الرقمية الهادفة إلى التطوير وتحقيق الميزة التنافسية (Borowska, 2019).

وتستند الإدارة الرقمية على جملة من المبادئ والمرتكزات، تشكل الأهداف العامة لها، وتتمثل هذه المبادئ عند طالة (2020) في تقديم أحسن الخدمات للجمهور المستهدف وتلبية احتياجاتهم ونيل رضاهم، وتحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة على أرض الواقع عن طريق لمس الفئة المستهدفة للفائدة المرجوة مع مراعاة التوفير في الوقت والجهد والتكلفة، وإتاحة سهولة التواصل بين الأطراف والوحدات ذات العلاقة، وحصول المنظمة على الميزة التنافسية، والحصول على بيانات عالية الدقة وسهولة الوصول إليها في أي وقت، وسهولة الرجوع إليها في اتخاذ القرارات المناسبة، وتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتكنولوجية.

وذكرت البقعاوي (2019) أن من أهم مبادئ الإدارة الرقمية هو تنمية الموارد البشرية، واستثمار قدراتها، وتوجيه الأفكار الإبداعية لها، وتطوير الأساليب الإدارية في شكل يخدم المؤسسة والمستفيدين منها لتحقيق الاستجابة الفورية لتحديات العصر.

وبما أن الإدارة الرقمية تعتمد على المعلومات والبيانات الرقمية في القيام بمهامها فإن هذه المعلومات توفر خاصية السرعة والدقة في تخزينها، وسهولة التعاون بين العاملين والتواصل، وتبسيط العمليات، بما يسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة بجهد وتكلفة أقل، ومن خلال تحليل هذه البيانات المتراكمة خلال فترات زمنية معينة، يمكن اتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على بيانات دقيقة وواضحة (Rosa, 2022).

وتسعى الإدارة الرقمية من خلال المميزات التي تتمتع بها إلى تحقيق مجموعة من المبادئ، أهمها: التقليل من التكلفة سواء في الإجراءات الإدارية أو في عمليات التنفيذ وإنجاز المهام، والتقليل من تأثير العلاقات الشخصية بين المدير والعاملين نتيجة تقليل الاتصال المباشر بينهما، ورفع كفاءة عمل الإدارة، واستثمار الوقت وإدارته بشكل جيد من خلال تجنب الانتظار في إنجاز المعاملات الورقية، وإجراء أكثر من عملية في آن واحد، واستبدال الأرشيف الرقمي بالأرشيف الورقي الأمر الذي يوفر ميزة المرونة في التعامل مع المعلومات، وسهولة اكتشاف الأخطاء ومعالجتها، وسهولة الرجوع إليها في أي وقت، واستبدال المنصات الرقمية بالمكان، وهذا بدوره يلغي الحاجة إلى مكان للاجتماع أو عقد الندوات (أبوالنصر، 2017).

كما يسعى المديرون إلى تميز مؤسساتهم في الأداء فيسعون إلى مواكبة كل تطور في الإدارة، ومن أوجه التطور الإدارة الرقمية، فهي استراتيجية ضرورية في العمل المؤسسي للحصول على أداء متميز، ويتحقق الأداء الإداري المتميز من خلال إدارة الجهود والأنشطة والعمليات، والتخطيط للأهداف، وحسن استخدام الموارد المتاحة، وتوجيه العاملين وتحفيزهم وتشجيعهم على الإبداع، والتطوير المستمر في أداء المؤسسة وأداء العاملين، والعمل بروح الفريق، وتحمل المسؤولية (محمود، 2015).

وعدّ لاشين (2024) الإدارة الرقمية كجزء من التحول الرقمي من ركائز تحقيق التنمية المستدامة، كونها تهتم بالأهداف التنموية في المجالات كافة، من أجل الارتقاء بمستوى حياة الإنسان، والعمل على تقديم الخدمات والاحتياجات لاستمرار حياته بجودة عالية.

وترى الباحثة أن الإدارة الرقمية تقوم على جملة من المبادئ يمكن حصرها في: توفير الوقت والجهد والتكلفة، تحقيق التميز في الأداء، الحصول على ميزة تنافسية، إلغاء الحواجز المكانية والزمانية، تسهيل العمل بروح الفريق، تفعيل دور المشاركة بين الأطراف ذات العلاقة، تسهيل عمل الإدارة، البقاء على تواصل دائم مع العاملين، مواكبة تطورات العصر الرقمية، الحصول على نتائج ذات جودة عالية.

مميزات الإدارة الرقمية

الإدارة الرقمية جزء رئيس من التحول الرقمي داخل المؤسسة، وبالتالي تتميز الإدارة الرقمية بما يتميز به التحول الرقمي من مميزات، ومنها: السرعة في إدارة التغيير، والشمولية، وزيادة القدرة على بث روح الابتكار، والمساهمة في إيجاد بيئة تنافسية، وتحسين عمليات الاتصال والتواصل، والمشاركة في صنع القرار (كاريش ورابحي، 2020).

وتجمع الإدارة الرقمية بين ثلاثة عناصر في تطبيقها، وهي العنصر البشري، والعنصر الآلي أو التكنولوجي (الحاسوب)، وشبكة الاتصال (الإنترنت)، فهي تقوم على تنظيم العنصر البشري للمعلومات والاتصالات

عبر شبكة الإنترنت بيسر وسهولة، ودقة عالية، وأقل جهد، وأقصر زمن، بلا أوراق، ولا ترتبط بوقت محدد، ولا تحتاج إلى مبان خاصة، ولا هياكل تنظيمية تقليدية (مرزوق، 2018).

كما أن من مميزات الإدارة الرقمية أنها تحقق الخدمة وتنجز المهام والأعمال بكفاءة وفعالية عالية، وسرعة كبيرة، وأكثر شفافية، بشكل ينعكس بالإيجاب على أداء العاملين، وتقلل من حدة المشكلات والأزمات الطارئة، وتسهل عمليات التخطيط والتنفيذ والتوجيه وصنع القرار والتقييم، وتزيد من فاعلية التفاعل والتواصل بين العاملين والإدارة (Sağbaş & Erdoğan, 2022).

وكشف أبو خيران (2022) عن مميزات الإدارة الرقمية من خلال تعريفه لها، فهي تقوم على التحول في تنفيذ مهام الإدارة وأنشطتها وإجراءاتها من الأسلوب التقليدي الورقي إلى الأسلوب الرقمي من خلال التقنيات والأجهزة المتطورة، وتيسير العمل الإداري بوقت وجهد وتكلفة أقل.

وأشارت سركالي (2024) إلى أن الإدارة الرقمية تسهم في خدمة المستفيدين بطريقة أسرع وأفضل من الأسلوب التقليدي، وتيسر الإمكانات وتحديث الإجراءات والأنشطة لبناء مجتمعات فاعلة وتنافسية ومستدامة، من خلال إحداث تغيير جوهري في تقديم الخدمة لمختلف الأطراف.

وكون الإدارة الرقمية تعتمد على الأنظمة والمعلومات الرقمية فإن هذه المعلومات تتميز بسهولة التصميم، وسهولة التخزين، والدقة العالية، وتوفر القدرة على برمجة المعلومات بشكل يجعلها تتسم بقابلية التكييف ومتعددة الاستخدام، وعلى مستوى بيئة العمل فإن الإدارة الرقمية تتسم بالهدوء بعيدا عن الضوضاء والتنافر مما يضمن الدقة، كما تتميز بدورها المستقبلي المستدام المحفز للابتكار وحل المشكلات (أبوالعز، 2020).

وفي السياق المدرسي فإن الإدارة الرقمية المدرسية تتميز بقدرتها على تلبية احتياجات الطالب المعرفية والعلمية والحياتية المستقبلية، وتسريع وصول الأطراف المعنية للمعلومات وسرعة استرجاعها، وتساعد في

بناء قاعدة بيانات ضخمة للمعلومات المتعلقة بالمدرسة والعاملين فيها والمتعلمين، وتسهم في الحد من الممارسات التعليمية العشوائية وتحسين أداء المعلم والطالب (بطاينة وآخرون، 2023).

وتنبع الفكرة الرئيسة في أسلوب الإدارة الرقمية من الفهم العميق لدور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وآلية توظيفها في تعزيز روح الإبداع والابتكار والحصول على الميزة التنافسية من خلال إحداث التحسين والتطوير داخل المؤسسة على مستوى أداء المؤسسة بشكل عام، وأداء العاملين بشكل خاص، وتحسين مخرجاتها (عبدالغني، 2022).

وعند الحاسي (2022) تتميز الإدارة الرقمية بإلغاء حدود الزمان والمكان في ممارسة أنشطتها وتنفيذ إجراءاتها، وتشجيع التفاعل عبر الوسائط المتعددة، وتقليل الوقت، والجهد والنفقات.

وترى الباحثة أنه من خلال المقارنة بين الإدارة الرقمية والإدارة التقليدية فإن الإدارة الرقمية تتميز برفع كفاءة الأداء الإداري، وتخفيض تكلفة ممارسة المهام، والتقليل من الاستخدام والأرشفة الورقية، والقضاء على التفرد في القرار، وتعزيز مبدأ المشاركة، والحد من تأثير العلاقات الشخصية باستبعاد الاتصال المباشر، وتنفيذ العديد من المهام وتقديم الخدمات في وقت واحد، وإلغاء حاجز الزمان والمكان في التواصل.

أهمية الإدارة الرقمية

يسهم التحول الرقمي في المؤسسات العاملة من خلال توظيف تقنية المعلومات والخدمات الإلكترونية والاتصالات الحديثة في ترسيخ مفهوم التنمية المستدامة، حيث تعزز أنشطة البحث والتطوير لتحسين أداء المؤسسات، وتساعد في اتباع أنماط وأساليب إدارية متطورة، إلى جانب ذلك تحفز النمو الاقتصادي، وتوجد فرص عمل جديدة (عمر، 2021).

فقد أصبح التحول الرقمي هدفا وضرورة عصرية لدى المنظمات والمؤسسات التي تسعى لتطوير أدائها، وتحسين مخرجاتها، ونيل رضا جمهورها الداخلي والخارجي، ولا يعني التحول الرقمي تطبيق التقدم التكنولوجي

داخل المنظمة فقط، بل هو برنامج شامل يتصل بالمؤسسة وأدائها وإدارتها ومواردها المادية والبشرية والتكنولوجية، وكيفية تقديم الخدمة أو السلعة للفئة المستهدفة (Borowska, 2019).

كما أصبح اعتماد المدير على نمط الإدارة الرقمية في إدارة المؤسسة، وتنفيذ الإجراءات الإدارية على مختلف المستويات شرطا من شروط الإدارة المتميزة، وعاملا مهما من عوامل نجاح العمل الإداري، ووسيلة مهمة في تحسين العمليات الإدارية وتحقيق الدور المنوط بها (سدران، 2021).

وتوصلت دراسة طالة (2020) إلى أنه أصبح من الضروري تبني المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لمفهوم الإدارة الرقمية التي هي جزء من التنمية الإدارية الرامية إلى ترقية أنشطة المؤسسات ومهامها، وتقديم الخدمة أو السلعة بجودة عالية، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

وأشارت زيادة (2021) إلى أن تطبيق الإدارة لأبعاد الإدارة الرقمية من شأنه أن يعود على المؤسسة العديد من الفوائد، منها دعم الإدارة ومساندتها من خلال تبسيط الإجراءات وتيسيرها، والعمل بمبدأ المشاركة وسرعة الحصول على المعلومات وسهولة الاتصال والتواصل مع العاملين مما يسهل عملية صنع القرار، وتمكين الإدارة من التخطيط والتنفيذ بفاعلية وكفاءة عاليتين، والحصول على مخرجات ذات جودة عالية من خلال مواكب التقدم التقني والتكنولوجي المعاصر، وتمكين الإدارة من الإبداع في أدائها.

وتنبع أهمية الإدارة الرقمية من أهمية دور الإدارة العامة، ومن أهمية التواصل والترابط بين الإدارات الفرعية، ضمن التسلسل الهرمي قمته المدير العام وقاعدته الإداريون التنفيذيون، فنجاح أية مؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على فاعلية الاتصال بين الإداريين والعاملين، ذلك أن الاتصال هو الوسيلة الأساسية التي يتم من خلالها توحيد أنشطة المؤسسة وتنسيقها، ومن هنا برزت أهمية الإدارة الرقمية ودورها في تسريع وتسهيل عملية التواصل داخل المؤسسة (البقعاوي، 2019).

والإدارة الرقمية تعين القائد أو المدير في مؤسسته على تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة من خلال تطوير الأداء الإداري بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتكييف القدرات والمعرفة والمهارات والخبرات داخل المؤسسة بالتحكم بالتكنولوجيا لصنع القرار الأمثل وتجويد المخرجات، وزيادة فاعلية أداء المؤسسة، والتقليل من المخاطر (الفهداوي، 2022).

كما تعين الإدارة الرقمية المدير على بناء فريق عمل متعاون من خلال التواصل المستمر في أي وقت وكل مكان، والمشاركة في الآراء والحصول على التغذية الراجعة من خلال سرعة استقصاء اتجاهات العاملين حول موضوع معين، أو حول القرارات المتخذة، ويمكن للمدير أن يستثمر إدارته الرقمية في تنمية روح الإبداع وتشجيع الابتكار لدى العاملين (Rosa, 2022).

وليس هناك أي تعارض في استخدام الأنظمة الرقمية واعتماد التحول الرقمي في عمل المؤسسات مع التركيز على المورد البشري والاهتمام بتطويره، كونه حجر الزاوية في الأداء والعامل الرئيس في تحقيق التنمية المستدامة، فالتحول الرقمي يساعد العاملين على اختلاف مسمياتهم في تحسين أدائهم، وتحقيق جودة المورد البشري الذي هو جزء من جودة الأداء التنظيمي (مساحل، 2024).

والإدارة الناجحة والمتطورة للمؤسسات أصبحت اليوم مقياسا لنمو المجتمعات وتطورها، وأداة للتجديد والتغيير نحو مستقبل أفضل، كما تمثل الإدارة بشكل عام، وفي قطاع التعليم بشكل خاص، جوهر بقاء المؤسسة واستمرارها، وسببا من أسباب تقدم المجتمع، فاستثمار المورد التكنولوجي والثورة الرقمية في العمل الإداري من أهم ملامح الإدارة المتطورة، وفي هذا السياق أكدت دراسة سدران (2021) على وجود دور مهم للاستعداد الرقمي لدى مديري المدارس في إدارة المهام الإدارية.

وتساعد الإدارة الرقمية في تخطي وتجنب كثيرا من الأعمال الروتينية التي ترافق الإدارة التقليدية، وتعيق تطور الأسلوب الإداري، فضلا عن دورها في تسريع تنفيذ المهام، وتوفير الوقت، وتقليل الجهد، وتحسين

الخدمة المقدمة، وسهولة الاتصال والتواصل بين الإدارة والعاملين والأطراف ذات العلاقة من جهة، وبين العاملين أنفسهم من جهة أخرى (AlHusban, 2021).

كما تساعد الإدارة الرقمية في تنظيم قاعدة البيانات والمعلومات الخاصة بالمؤسسة، سواء ما يتعلق منها بالمورد البشري أو المادي، وتصنيفها وتبويبها وترتيبها بطريقة يسهل الرجوع إليها بأقل وقت وجهد (الجيوسي، 2024).

وتزداد أهمية الإدارة الرقمية عند تقاطعها مع أهداف التنمية المستدامة وأبعادها، إذا تعد التنمية المستدامة أداة فاعلة للنهوض بالمجتمعات، وإحداث نقلة نوعية في حياة الناس، والكائنات الحية الأخرى في البيئة المحيطة، وفي المقابل فإن للإدارة الرقمية دورا كبيرا في إحداث التطوير وزيادة النمو الاقتصادي والاجتماعي والحفاظ على البيئة (بلباي، 2022).

وترى الباحثة أن أهمية الإدارة الرقمية في العمل المؤسسي تنبع من أهمية دور الإدارة ذاتها في تحديد الاحتياجات وتوفير الموارد ومتابعة الأداء وتقييم النتائج، كما تكمن في المميزات التي تتوفر في الإدارة الرقمية مقارنة بالإدارة التقليدية التي تتلخص في تسهيل العمل والتواصل، وكفاءة الأداء وفاعليته، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.

معيقات الإدارة الرقمية

ذكر الشراري والصالح (2022) بعض المعيقات في العمل بأسلوب الإدارة الرقمية، منها: الرؤيا الضبابية للإدارة الرقمية لدى المدير أو العاملين أو الاثنين معا وعدم القدرة على استيعاب أهدافها، غياب أو قصور في اللوائح والقوانين التي تزيد من ثقة المعاملات والإجراءات الرقمية وتحافظ على سريتها، ضعف الدعم المالي اللازم لتطبيق الإدارة الرقمية من حيث التجهيزات والبنية التحتية التكنولوجية، عدم الرغبة لدى بعض المديرين في التوجه نحو الإدارة اللامركزية، الاتجاهات السلبية لدى المورد البشري تجاه الإدارة الرقمية

لاعتقادهم أنها تقلل من دورهم، نقص الخبرة لدى المورد البشري في التعامل الرقمي، ورفض بعضهم التطور والتغيير.

ونظرا لأهمية دور العنصر البشري في تحسين فاعلية الإدارة الرقمية فإن للمعلمين دورا مهما في هذا الجانب في البيئة المدرسية، غير أنه ثمة تفاوتا بينهم من حيث خبرتهم في استخدام الأدوات التكنولوجية، الأمر الذي شكل عائقا أمام العمل بنمط الإدارة الرقمية، وهو ما أسماه (Domeny, 2017) بالفجوة الرقمية بين المعلمين الذين يعانون من عجز أو ضعف في استخدام الأدوات الرقمية وتوظيفيها، ومعلمين لديهم المهارة العالية في الاعتماد عليها.

ومن الممكن أن تكون اتجاهات المدير نحو التحول الرقمي في إدارته ومؤسسته سلبية، مما يشكل أكثر العوائق تأثيرا في تحقيق الإدارة الرقمية، وعليه فإن من أهم متطلبات الإدارة الرقمية عند الغامدي (2018) أن يكون المدير واثقا بالتحول الرقمي، ومؤمنا بضرورة التغيير من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الرقمية، ولديه الاستعداد الكافي للعمل بها وتوفير البيئة المناسبة لها، وتبني رؤية واضحة حول تحويل الإجراءات والعمليات الورقية إلى رقمية.

وأشار أبو خيران (2022) في السياق المدرسي إلى أهم المعيقات في اتباع أسلوب الإدارة الرقمية وتحقيق الفاعلية والكفاءة في أدائها في المدرسة، ومن هذه المعيقات: عدم إيمان الإدارة بضرورة التحول الرقمي وأهميته، ونقص الخبرة في المجال التكنولوجي لدى المدير والمعلمين، وعدم تعاون المعلمين وأولياء الأمور والطلبة في إنجاح الإدارة الرقمية، وصعوبة تطبيق جميع جوانب ومتطلبات الإدارة الرقمية في المدرسة، وضعف أو خلو المدرسة من بنية تحتية تكنولوجية، وخوف المدير أو المعلمين من التكنولوجيا ذاتها لعدم إلمامهم بها، وزيادة الحرص على سرية البيانات، وقلة التمويل اللازم للأجهزة والبرامج الرقمية.

وعدم وجود رؤية واضحة لدى الإدارة حول ماهية وأهداف التحول الرقمي في الإدارة من الصعوبات التي تعيق نجاح الإدارة الرقمية، لأن المدير في مثل هذه الحالة يكون غير قادر على إقناع العاملين والتأثير فيهم

نحو العمل والتعاون مع الإجراءات الرقمية، كما يغيب في هذه الحالة الحافز لدى المدير في الابتكار الرقمي ومواكبة التقدم التكنولوجي المتسارع في الوقت المعاصر (عساف وعبدربه، 2021).

وصنفت أحمد (2022) معيقات الإدارة الرقمية وعوامل الحد من نجاحها على النحو الآتي:

- معيقات مردها للمورد البشري وتتمثل في نقص الأفراد ذوي الخبرة الرقمية، وعدم الرغبة في التحول الرقمي، والخوف منه، وعدم الاستعداد للتغيير ومواكبة العصر.
- معيقات مردها للهيكل التنظيمي وتتعلق بمستويات الإدارة المتعددة، ووظائفها المختلفة، وتباين أنظمتها وأنواعها.
- معيقات مردها للجانب الفني التكنولوجي كضعف البنية التحتية التكنولوجية، والمشكلات والمخاطر التي يتعرض لها الاتصال الرقمي والبيانات الرقمية، وصعوبة مسايرة التغيير المستمر في التطور التكنولوجي.

وكي يتم التغلب على الصعوبات والمشاكل التي تعيق العمل بالإدارة الرقمية أوصت دراسة عامر وآخرين (2022) في البيئة المدرسية الفلسطينية ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم برامج تدريبية وورش عمل لتدريب الموارد البشرية في المدارس الحكومية ورفع كفاياتهم في الإدارة الرقمية، وتضافر الجهود الحكومية والمحلية في توفير بيئة تدعم الإدارة الرقمية وتوفر الاحتياجات المادية والتكنولوجية اللازمة لها.

وأوصت دراسة سدران (2021) إدارة المؤسسات في سبيل التغلب على المعيقات بضرورة استحداث شبكة اتصال رقمية داخل المؤسسة، للربط بين المستويات الإدارية المختلفة، وتبادل المعلومات مع العاملين وتشجيعهم وتوجيههم، وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات العارضة، وتحفيز العاملين على الإبداع وتطوير الأداء.

وناقش (Cichosz at al, 2020) المقومات التي تسهم في نجاح الإدارة الرقمية، ومنها: توفر القادة الرقميين وتطويرهم، التغيير في الثقافة التنظيمية نحو تبني الرقمنة والحماس للعمل بها كأسلوب لتطوير الأداء،

المشاركة بين المدير الرئيس والمديرين الفرعيين والعاملين في نجاح أسلوب التحول الرقمي بدلا من التقليدي في المؤسسة، إعادة بناء تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتكون قادرة على استيعاب التحول الرقمي وتحقيق أهدافه، تدريب العاملين وتمكينهم رقميا للمشاركة والتفاعل مع الأسلوب الإداري الجديد.

وترى الباحثة أن التغلب على معيقات الإدارة الرقمية في البيئة المدرسية يتطلب تكاثف الجهود بين الحكومة والوزارة ومؤسسات المجتمع المحلي وأولياء الأمور والمدير والمعلمين والطالب، لضمان وجود بنية رقمية محفزة، وثقافة رقمية، ودافعية نحو التغيير، وخبرة في التعامل مع متطلبات الرقمنة وإجراءاتها، بتوفير الدعم المالي والمعنوي اللازمين، وبعقد ورشات العمل والدورات للمدير والمعلمين والطلبة.

الإدارة الرقمية المدرسية

إن الإدارة الرقمية المدرسية مدخل معاصر ينسجم مع التوجهات والسياسات التربوية الحديثة في تطوير العملية التعليمية، ومساندة الإدارة في الحد أو التقليل من مشكلات الأداء التعليمي ومعيقاته، وتجويد العمل في المدرسة من خلال الاعتماد على الرقمنة في أداء المهام بأسلوب رقمي يتسم بالكفاءة والسرعة والتكلفة المنخفضة مقارنة بالأسلوب التقليدي (بطاينة وآخرون، 2023).

وتأتي الحاجة إلى العمل باستراتيجية الإدارة الرقمية في البيئة المدرسية من الحاجة إلى إحداث التغيير والإصلاح في القطاع التعليمي وربطه بأهداف التنمية المستدامة، ومن ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي الهائل في الوقت الحاضر، ويرى الشراري والصالح (2022) أنه كي تقوم المدرسة بدورها الفعال فهي بحاجة إلى نمط إداري فعال، والإدارة الرقمية أسلوب جديد للإدارة الفعالة في إحداث التغيير والتطور، وكشفت الدراسة عن علاقة الإدارة الرقمية بجانب من جوانب التطور وهي المهارات الإبداعية كجزء من الاهتمام بالإنسان كهدف من أهداف التنمية المستدامة.

وقد امتد أثر استخدام الأدوات والأساليب الرقمية من تطوير الأداء المدرسي وتحسين جودة مخرجات العملية التعليمية التعلمية إلى تطوير الأداء الإداري، وبات من الضروري أن يستوعب مديرو المدارس التغيرات

التكنولوجية ونظم المعلومات والاتصال الرقمي، وتوظيفها في تطوير أسلوب الإدارة، وفي نفس الوقت توفير بيئة تكنولوجية تلبي احتياجات الإدارة الرقمية، وتدريب المعلمين وتحفيزهم على التفاعل مع هذه التغيرات (بصيلي، 2022).

إذ تتطلب عملية تطوير الإدارة المدرسية العديد من المداخل والمتطلبات، من بينها استخدام الإدارة الرقمية، ذلك أن من مميزات الإدارة الرقمية أنها تعين المدرسة على القضاء على مشاكل الإدارة التقليدية، وتجويد العمل وممارسة المهام والأنشطة المدرسية عن طريق استخدام أساليب رقمية جديدة تتسم بالكفاءة والفعالية، وتطوير المفاهيم والوظائف الإدارية، وتوفير قدر عال من الوضوح والشفافية، وتحقيق التعاون بين الإدارة والمعلمين وسهولة الاتصال بينهم، وتحسين ثقة المعلمين في أدائهم مما يدفعهم إلى زيادة المشاركة الإيجابية في التخطيط والتنفيذ والتقويم، ومن ثم المساهمة في التغيير الإيجابي (البقعاوي، 2019).

وأشارت دراسة أبو خيران (2022) إلى أن الإدارة الرقمية المدرسية يمكن أن تحقق مجموعة من الأهداف، منها: تطوير الأعمال الإدارية وزيادة فاعليتها، وتحسين أداء الإدارة في تحقيق الأهداف المنشودة القصيرة المدى والبعيدة، والحد من معيقات اتخاذ القرار، وتيسير الاطلاع على المعلومات والتوجيهات والتغذية الراجعة وربطها بمركز اتخاذ القرار، وإتاحة الخدمات والمعلومات للأطراف ذات العلاقة كافة، والتقليل من الاستخدام الورقي، وسهولة الربط بين المدرسة ومكاتب التربية والتعليم والوزارة وأولياء الأمور والمشاركين في العملية التعليمية، كذلك الربط بين المدارس على المستوى المنطقي أو الوطني أو العربي أو الدولي، وتشجيع المبادرات والإبداعات، والحد من المحسوبيات وتحقيق النزاهة.

وكي يتم الحصول على إدارة رقمية فاعلة فإنه ينبغي على المدير أن يمتلك رؤية شاملة لإحداث التحول الرقمي في النظام التعليمي بجميع عناصره وأطرافه، والتخطيط المسبق لها وفق جدول زمني، والتركيز على تعزيز قدرات المعلمين وتدريبهم، ومشاركة المجتمع وأولياء الأمور في عملية التحول، وتحسين كفاءة وفعالية

المورد التكنولوجي، لضمان نجاح التكامل بين التحول الرقمي والعملية التعليمية، وتوظيف الإدارة الرقمية في تحقيق الأهداف المرجوة (الجيوسي، 2024).

وتساعد الإدارة الرقمية مدير المدرسة في خلق ثقافة تنظيمية قوية بين المعلمين، فقد تناولت دراسة الطاني (2019) أثر الإدارة الرقمية على الثقافة التنظيمية لدى الموظفين بمديرية التربية والتعليم في النجف، وقد أثبتت الدراسة وجود أثر إيجابي بدرجة مرتفعة للإدارة الرقمية على تبني وتحقيق الثقافة التنظيمية.

كما تساعد الإدارة الرقمية المدير في تطوير أداء المورد البشري في المؤسسة، وتحفيز الطاقات الكامنة واستثمارها نحو تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقا، وتحقيق التواصل الفاعل بين المعلمين والإدارة والطلاب وأولياء الأمور، وتحقيق التطور المستدام (أحمد، 2022).

ونظرا لأهمية الإدارة الرقمية فقد عكف كثير من الدارسين على دراسة علاقتها بمتغيرات تابعة متنوعة، منها القيادة الإبداعية للمدير ودعم الطلبة والمعلمين، وفي هذا الباب توصلت دراسة عامر وآخرين (2022) إلى أن للإدارة الرقمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة نابلس والخليل وجنين وجنوب الخليل درجة فاعلية عالية في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لديهم، كما أن للإدارة الرقمية فاعلية عالية في دعم المعلمين والطلاب مع عدم وجود فروق دالة إحصائيا في هذا الأثر تبعا لاختلاف الجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي لعينة البحث من المديرين.

وتناولها المطيري والثبيتي (2023) من حيث علاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين المتغيرين، المستقل: ممارسة القيادة الرقمية، والتابع: الأداء المدرسي.

وبما أن المعلم هو العنصر الأساس في العملية التعليمية، وحلقة الوصل بين السياسات التربوية والإدارة والمنهاج والطالب، فإنه أكثر الموارد تأثرا بنمط الإدارة، وفي هذا السياق توصلت دراسة (Domeny, 2017)

إلى أن استخدام مديري المدارس للإدارة الرقمية له تأثير إيجابي على أداء المعلمين وكفاءته في ولاية ميزوري، من خلال مساندة المعلم في كل الأوقات، وخلق بيئة تعليمية تعزز الابتكار.

وأوضح (Lim&Teoh, 2021) أن تطبيق مديري المدارس للإدارة الرقمية يحقق مجموعة من المميزات والفوائد، أهمها: توفير قاعدة بيانات رقمية تساعد في تنفيذ الإجراءات والعمليات بسهولة، وتعين على إنجاز المهام بسرعة كبيرة مقارنة بالأسلوب التقليدي، والإدارة الرقمية تسهل عملية التواصل بين الإدارة والمعلمين والطلاب والأهالي من جهة، ومن جهة أخرى بين المدرسة والمدارس الأخرى، أو بين المدرسة والمديرية أو الوزارة، وتوفر الوقت والجهد، وتحسن من مستوى جودة التعليم ومخرجات العملية التعليمية.

التنمية المستدامة

مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها

يجمع مصطلح التنمية بين التنمية والاستدامة، وتعرف التنمية بأنها تغيير كمي ونوعي نحو الأحسن في مستوى الحياة عن طريق زيادة الدخل القومي والفردي، أو عن طريق تحسين ظروف الحياة وضرورياتها بطريقة تقود نحو الأفضل، أما المستدامة فتعني الاستمرارية، بمعنى امتداد الاهتمام بالحياة الفضلى للإنسان من الحاضر إلى المستقبل (لاشين، 2024).

ويطلق على التنمية المستدامة التنمية المتواصلة أو التنمية المستمرة، وهي تنمية تستجيب لحاجيات الأجيال الحاضرة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، دون تشكيل خطر على قدرة الأجيال المستقبلية في تلبية احتياجاتها، وإحداث تكامل بين الاقتصاد والبيئة من خلال تعزيز النمو الاقتصادي، وفي الوقت ذاته الحفاظ على التوازن البيئي (سركالي، 2021).

وقد عرفت الحاسي (2022) التنمية المستدامة بأنها: "عملية يتناغم فيها استغلال الموارد وتوجيهات الاستثمار ومناحي التنمية التكنولوجية وتغيير المؤسسات على نحو يعزز كلا من إمكانات الحاضر والمستقبل للوفاء بحاجات الإنسان وتطلعاته".

وعرفت مساحل (2024) التنمية المستدامة بأنها رزمة من الإجراءات التي تسعى إلى إشباع حاجات الأجيال الحالية، وتحقيق مستوى معين من العيش الكريم، دون أن يؤثر ذلك على الأجيال القادمة، وذلك بأن تراعي النظام البيئي وأن تحافظ عليه من الاستغلال المكثف، وأن تأخذ بعين الاعتبار محدودية الموارد الطبيعية.

وعند أبو العز (2020) هي التنمية التي تحقق التفاعل بين المنظومات الثلاث: (المحيط الحيوي والمحيط الاجتماعي، والمحيط المصنوع)، إلى جانب ذلك تحافظ على سلامة النظم البيئية وحسن أدائها.

وعرفها (Zahid &Haji dinK 2019) بأنها: "التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة".

وكثيرا ما يركز مفهوم التنمية المستدامة على ضرورة استغلال الموارد الطبيعية بالطريقة المثلى لكي تسد حاجة الحياة البشرية في الوقت لحاضر والمستقبل، ولكي تتوفر العوامل والإجراءات التي تعين على حمايتها من مخاطر الهدر والتلوث والاستنزاف (الروسان، 2024).

وتلاحظ الباحثة أن مفهوم التنمية المستدامة يتضمن ثلاثة أبعاد: الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، فمن أجل تحقيق الاستدامة لا بد من التوزان في التفاعل بين هذه الأبعاد الثلاثة، دون التركيز على واحد منها دون الأخريين بحسب مجال المنظمة العاملة، كأن يركز في المنظمة الاقتصادية على الجانب المالي وإهمال البيئي والاجتماعي، وبناء عليه فإن التنمية المستدامة تسعى إلى تلبية احتياجات الإنسان في الوقت الحاضر دون المساس باحتياجاته المستقبلية من خلال التوازن بين السياق الاقتصادي والاجتماعي والاقتصادي.

ولعل الأبعاد الثلاثة (الاجتماعي والاقتصـــادي والبيئي) لمفهوم التنمية المســـتدامة منبثق من تقرير الموارد العالمية المهتم بموضـــوع التنمية المســـتدامة، والذي نشـــر عام 1992، وقد حصـــر (20) تعريفا للتنمية المستدامة، وتم تصنيفها تحت أربعة أبواب، الباب الأول: مفهوم التنمية من الناحية الاقتصادية ويركز على خفض اســـتهلاك الطاقة، واســـتغلال الموارد الطبيعية بالشـــكل الأمثل، وإحداث تحول جذري في الانتاج والاســـتهلاك. والباب الثاني: مفهوم التنمية من الناحية الاجتماعية ويركز على اســـتقرار النمو الســـكاني، ووقف تدفق هجرة الأفراد إلى المدن من خلال تحسـين الخدمات في القرى، وتحقيق المشـاركة الشـعبية في التخطيط. والباب الثالث: مفهوم التنمية من الناحية البيئية ويركز على حماية الموارد الطبيعية والثروات وتحقيق الاســتغلال الأمثل لها وزيادة المســاحات الخضــراء والبحث عن بدائل في مصــادر الماء، والباب الأخير: مفهوم التنمية من الناحية التقنية يركز على استخدام التقنيات النظيفة التي تحافظ على البيئة وتقلل من هدر الموارد (عبداللطيف، 2018)

وهذه الأبعاد الثلاثة متكاملة، فالبعد الاقتصادي يعني استمرارية الاهتمام بالرفاه الاقتصادي للإنسان من خلال توفير المقومات الأساسية كالطعام والشراب والمسكن والملبس والصحة والتعليم، ويعطي البعد الاجتماعي الأولوية للإنسان دون تمييز في الحصول على حياة كريمة منها الرفاه الاقتصادي، وبما أن البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي يعتمد في تحقيقهما على استغلال الموارد لاسيما الموارد الطبيعية فإن التنمية المستدامة تقوم على الموازنة بين الأبعاد الثلاثة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد ومراعاة الأمن البيئي وتوازنه (Mohammed et al, 2020).

إلا أن مطلق(2021) يضيف إلى هذه الأبعاد الثلاثة بعدا رابعا، هو البعد التكنولوجي بأن يكون من أهداف التنمية توظيف التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لما تتسم به التكنولوجيا بعنصري الفاعلية والكفاءة، على أنه ينبغي اختيار تكنولوجيا نظيفة لا تضر بالبيئة وترشد استهلاك الطاقة، وتستحدث موارد وبدائل جديدة.

وبناء على ما سبق ترى الباحثة أن مفهوم التنمية المستدامة يركز على أبعادها الثلاثة الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، والهدف من الحث على توافر هذه الأبعاد في مفهوم التنمية المستدامة هو الحصول على حياة كريمة للإنسان في الوقت الحاضر، وضمانها للأجيال في المستقبل، وبذلك يتضمن مفهوم التنمية المستدامة نوعين من التوازن، الأول: التوازن بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، والثاني: التوازن بين الحاضر والمستقبل، كما أن هذه الأبعاد متكاملة فالتنمية الاقتصادية تعين في تحقيق الرفاه الاجتماعي للأفراد، ولا يتحقق الرفاه الاجتماعي إذا حدث خلل في التوازن البيئي على المدى القصير أو الطويل.

نشأة مفهوم التنمية المستدامة

في القرن الثامن عشر والقرن التاسع عشر ازدادت عمليات قطع أشجار الغابات في أوروبا، وأحدثت نقصا بشكل لا يفي باحتياجات السكان في البناء والتدفئة، فتولدت فكرة الغابات المستدامة التي تتمحور حول التوسع في زراعة الغابات لتعويض النقص المتزايد في أشجارها والمحافظة على استدامتها، ومنذ ذاك العهد أدخل مزارعو الغابات الأوروبية مفهوم التنمية المستدامة في قاموس التنمية (عبداللطيف، 2018).

وترى رجب (2023) أن رئيسة وزراء النرويج جرو هارلمبرونتلاند هي أول شخصية رسمية استخدمت مصطلح التنمية المستدامة عام 1987 في تقرير بعنوان: (مستقبلنا المشترك) الذي يعبر عن السعي لتحقيق العدالة بين الأفراد في الحاضر والمستقبل.

ثم برزت الحاجة إلى تحقيق التنمية المستدامة نتيجة لتزايد أعداد السكان في المعمورة، واستنزاف المصادر الطبيعية، والاستغلال غير المنظم أو غير المدروس لها، كذلك نتيجة الحاجة إلى استشراف المستقبل والعمل على تلبية الموارد المتاحة لاحتياجات السكان، وعلى أثر هذه المتطلبات والظروف عقدت أول قمة دولية للتنمية المستدامة في مدينة ريودي جانيرو في البرازيل سنة 1992، وقد تبنت القمة مجموعة من القرارات كان الإنسان محورها (Mohammed et al, 2020).

كما أن الوقت الراهن شهد العديد من التغيرات في جوانب الحياة كافة، ومن بين هذه التغيرات التغير في احتياجات الإنسان، فتغير المفهوم العام للتنمية ليصبح أكثر عمقا ونضجا وشمولية، لتشمل إدارة مشاكل الحياة في جوانبها كافها إلى جانب تحسينها (أبوالعز، 2020).

فبعد أن كان مفهوم التنمية المستدامة يركز على الصحة والخدمات الاجتماعية والحفاظ على البيئة اتسع ليشمل تطلعات ومفاهيم أعمق كالتعليم وحقوق الإنسان والديمقراطية (الشرمان والفرسان، 2020).

ونتيجة للفهم العميق لأبعاد التنمية المستدامة وأهدافها أصبح ينظر إليها بأنها عملية واعية على المدى البعيد تمتد من الحاضر إلى المستقل، وشاملة في أبعادها لجوانب حياة الإنسان كافة، ومتكاملة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية، إلى جانب توظيف المورد التكنولوجي في الحفاظ على الموارد الطبيعية وحمايتها وفي تطوير العنصر البشري (حسين وسرحان، 2022).

وفي عام 2016 بلورت خطة التنمية المستدامة العالمية لعام 2030، وبدأ رسميا التخطيط لتطبيق أهدافها المنبثقة عن قمة التنمية المستدامة المنعقدة في مقر الأمم المتحدة عام 2015، ووافق عليها الدول الأعضاء، ومن بين هذه الأهداف معالجة الفقر، وتعزيز المساواة في الحصول على الخدمات، خاصة الصحية والتعليمية، ومعالجة تغير المناخ، وضمان توافر الماء، وحماية الموارد، وتعزيز السلم والاستقرار، ومكافحة التلوث (عمر، 2021) .

ونظرا لأهمية ماهية التنمية المستدامة وأهمية أبعادها في حياة الإنسان في الحاضر والمستقبل فقد أصبحت التنمية المستدامة في الوقت المعاصر مدرسة فكرية عالمية، وتناولتها العديد من المؤتمرات والندوات والدراسات (الروسان، 2024).

وكان أول ظهور لتعريف التنمية المستدامة في التقرير المقدم من رئيس اللجنة العالمية إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، حيث يعرف التنمية المستدامة بأنها: "تلبية احتياجات الأجيال الحاضرة دون المساومة على قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها (لاشين، 2024).

وعلى المستوى الفلسطيني فقد أعلن الرئيس الفلسطيني محمود عباس عن التزام دولة فلسطين بخطة التنمية المستدامة 2030 في قمة الجمعية العمومية للأمم المتحدة عام 2015، وقد عكفت الحكومة الفلسطينية على تنفيذ الخطة بشكل رسمي عام 2016، وأصدر مجلس الوزراء توجيهات لتشكيل فريق مختص يتابع تنفيذ بنود الخطة (الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2022).

وترى الباحثة أن مجمل القول هو أن الحاجة إلى تحسين ظروف حياة الإنسان وتلبية احتياجاته الاجتماعية والاقتصادية، والحفاظ على الموارد الطبيعية واستغلالها بالطريقة المثلى، والتقليل من مصادر التلوث ومخاطره، كانت وراء نشأة مفهوم التنمية المستدامة وشيوعه عالميا.

أهداف التنمية المستدامة

إن الهدف الرئيس والغاية الأولى في التنمية المستدامة هو الإنسان، من خلال تهيئة الظروف المناسبة لممارسة شؤون حياته من خلال تحقيق التوازن بين أبعاد البيئة المختلفة، والحفاظ على الموارد وتنميتها، والجمع بين تلبية متطلبات واحتياجات الحاضر والمستقبل، وتفعيل دور المشاركة المجتمعية، والحفاظ على خصوصية الهوية الثقافية والحضارية لكل مجتمع (مساحل، 2024).

وقد بلورت خطة التنمية المستدامة العالمية لعام 2030 الصادرة عن الأمم المتحدة سبعة عشر هدفا للتنمية المستدامة هي: القضاء على الفقر، القضاء على الجوع، توفير متطلبات الصحة الجيدة والرفاه، توفير البيئة المناسبة للتعلم الجيد، تحقيق المساواة بين الجنسين، توفير المياه النظيفة والنظافة الصحية، توفير الطاقة النظيفة بأسعار معقولة، العمل اللائق والنمو الاقتصادي، تشجيع الصناعة والابتكار، الحد من اللامساواة،

بناء مدن ومجتمعات مستدامة، تحفيز الانتاج المستدام، العمل المناخي، مناقشة الحياة تحت الماء، مناقشة الحياة في البر، تلبية متطلبات السلام والعدل، العمل بمبدأ الشراكات (سركالي، 2021).

ونتيجة للمؤتمرات العالمية التي ناقشت التنمية المستدامة والعولمة التي قربت المسافات بين المجتمعات، فقد أصبح من أهداف التنمية المستدامة تقليص الفجوة بين الدول النامية والمتقدمة في تبني التنمية المستدامة، فقد اتفقت معظم الدول في سياستها وإجراءاتها على ضرورة حماية البيئة، والاستغلال الأمثل للموارد، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين مستوى المعيشة، ورفع مستوى التعليم والصحة، ورفع مستوى الدخل (مطلق، 2012)

وتتقاطع التنمية المستدامة مع التحول الرقمي في بعض الأهداف، إذ إن من بين أهداف التنمية المستدامة في إطار علاقة التنمية المستدامة بالتحول الرقمي تحقيق الرقمنة واقعيا من خلال ربط المجتمع وأهدافه المرجوة بالتكنولوجيا الحديثة، وتوعية أفراد المجتمع بأهمية توظيف التقنيات الحديثة في المجال التنموي، والاعتماد عليها في تحسين نوعية الحياة، دون إلحاق خلل في البيئة المحيطة، وإيجاد الحلول المناسبة في حالة حدوثه (محمد وداوي وخضير، 2015) .

وحصر لاشين (2024) أهداف التنمية المستدامة في أربعة جوانب، الأول: التركيز على الإنسان من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية وتحسين نوعية الحياة له، مع الحفاظ على القيم والاستقرار النفسي للأفراد، والثاني: تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية بين الأفراد عبر الزمن والأجيال المتلاحقة، بأن تكون التنمية طويلة الأمد بحيث تمتد من الحاضر إلى المستقبل، ويكون ذلك من خلال التخطيط لأطول فترة زمنية مستقبلية ممكنة، والثالث: استهداف البيئة في التنمية المستدامة من خلال دعم البيئة وسلامتها واستمرار قدرتها في تلبية احتياجات الأفراد في المستقبل، والأخير: ضمان الاستخدام الدائم للموارد الطبيعية من خلال حمايتها والاستخدام العقلاني لها، وعدم استنزافها على المدى الطويل، والبحث عن البدائل دون إحداث خلل في التوازن البيئي.

وصنف أبو العز (2020) أهداف التنمية المستدامة في جوانب ثلاثة، على النحو الآتي:

- الجانب الحيوي ويتضمن: سلامة العمليات البيئية في استغلال الموارد وتنميتها، وصيانة الموارد والحفاظ عليها من النفاذ، وتأمين الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية.
- الجانب الاجتماعي: ويتضمن الحفاظ على التوازن بين الموارد المتوفرة والحاجات الأساسية للإنسان على المدى البعيد، ووضع خطط تنموية لاستغلال الموارد بشكل يحقق العدالة بين الأجيال، وتحقيق مبدأ الشراكة المجتمعية، والتعاون المحلي والإقليمي على مستوى الأفراد والمؤسسات في حماية البيئة من المهددات كالتلوث وخلل التوازن وتغير المناخ.
- الجانب التكنولوجي: ويتضمن الاعتماد على تقنيات ذات مخلفات محدودة لا تضر بالإنسان والبيئة، والاعتماد على التدوير للمخلفات باستخدام الأجهزة المتطورة، والاعتماد على الأدوات التقنية التي توفر الوقت والجهد والتكلفة.

وبحسب دراسة (Dragomir & Aurora, 2018) فقد حدد معهد المجتمعات المستدامة مكونات المجتمع المستدام بالجوانب الآتية:

السلامة البيئية: تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية من الهواء والماء والغذاء النظيف غير الملوث، حماية وتطوير النظم البيئية المحلية والإقليمية والتنوع البيولوجي، الحفاظ على المياه والتربة والطاقة والموارد غير المتجددة بما في ذلك الاستخدام الأمثل للنفايات، تطبيق الاستراتيجيات الوقائية والتقنيات الحديثة لتقليل التلوث، استخدام الموارد المتجددة وفقا لمعدلات تجددها.

الأمن الاقتصادي: وجود أساس اقتصادي متنوع وقابل للاستمرار ماليا، استثمار الموارد في الاقتصاد المحلي، المشاركة الفعّالة لبيئة الأعمال المحلية في تنمية الاقتصاد، توفير فرص التوظيف للمواطنين، التعلم والتعليم اللازمان للتكيف مع متطلبات التوظيف في المستقبل، وجود فرص متساوية لجميع الأشخاص للمشاركة والتأثير على القرارات التي تؤثر على حياتهم.

الاستقرار السياسي: تشجيع الأشخاص من جميع الأعمار والجنسين والأعراق والأديان والقدرات البدنية على تحمل المسؤولية في عملية تنمية المجتمع، عدم المساس بالتنمية المستدامة للمجتمعات الأخرى.

الرعاية الاجتماعية: الخدمات الطبية ذات الصلة، والسكن الآمن والسليم، والمؤسسات التعليمية الجيدة لجميع أفراد المجتمع، الأمن المضمون، حماية الأماكن العامة والموارد التاريخية، وجود بيئة محيطة سليمة، التكيف مع التغيرات.

وترى الباحثة أن جميع الأهداف السبعة عشر التي تبنتها الأمم المتحدة، وجميع التصنيفات التي قدمها الباحثون لها، تصب في أبعاد التنمية المستدامة، إذ يتضمن البعد الاجتماعي توفير متطلبات العيش الكريم للإنسان والخدمات اللازمة لاستمرار الحياة وتحسينها، ويتضمن البعد الاقتصادي تحسين الدخل وتوفير الاحتياجات وتطوير استغلال الموارد، ويتضمن البعد البيئي ضمان استمرار الموارد الطبيعية وحمايتها من الهدر والتلوث.

دور الإدارة الرقمية في تحقيق التنمية المستدامة

في ظل التغيرات التي يشهدها العصر والسياسات الحديثة التي تنادي بضرورة تطوير الأداء المؤسسي في مستويات الأداء كافة، للحصول على جودة النتائج والمخرجات فإنه بات تطوير نمط الإدارة أمرا ضروريا لا غنى عنه، وكان من بين هذه التحديات التحول الرقمي في العمل المؤسسي، فالمستحدثات الرقمية تفرض على الإدارة ضرورة امتلاك المهارات لتكنولوجية، وتوظيفها في الحصول على تنمية مستدام (عبد المعطي وآخرون، 2024).

فسعي المنظمات والمؤسسات إلى تطوير أدائها، وفي نفس الوقت تحقيق التنمية المستدامة، دفعها إلى التحول الرقمي في أدائها وممارستها وإدارتها والمجالات المحاسبية، وقد أثبتت كثير من الدراسات فاعلية هذا التحول، ومنها دراسة محمد ومبارز (2023) التي كشفت عن وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وتحسين التنمية المستدامة على أبعادها كافة.

وكان من أوجه التحول الرقمي الإدارة الرقمية في المؤسسات، التي عدت أسلوبا جيدا من أساليب تحقيق التنمية المستدامة، لما يتوفر في الإدارة الرقمية من مميزات تسهم في إدخال تجديدات هامة في إجراءات الإدارة تؤثر على تحقيق التنمية المستدامة، كون الإدارة الرقمية عاملا أساسيا في التنمية المستدامة، وذلك من خلال تحسين وظائفها وتطوير مواردها وقدرتها وكفاءتها وترسيخ مبدأ الاستمرارية (مساحل، 2024).

وتوصلت دراسة أبو العز (2020) إلى أن الرقمنة في أعمال المؤسسات على مستوى الإدارة والعاملين، أو على مستوى الأداء والمخرجات، تعد في عصر التكنولوجيا والمعلومات هي الحل الأمثل لتحقيق التنمية المستدامة وإدارة مشاريعها وأبعادها.

كما ظهر بين تعريفات التنمية المستدامة تعريفا يربط بين استخدام التكنولوجيا والتنمية، فالتنمية، بحسب هذا التعريف، هي التي تستخدم تكنولوجيا جديدة أنظف وأكفأ وأقدر على الحفاظ على الموارد الطبيعية ومنع هدرها واستنزافها، والحد من التلوث واستقرار المناخ واستيعاب النمو السكاني (Taalbi et a,l 2024).

وفي هذا السياق بينت دراسة بلباي (2022) دور التحول الرقمي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة على النحو الآتي:

البعد الاجتماعي: يسهم التحول الرقمي في تحقيق البعد الاجتماعي من أبعاد التنمية المستدامة من خلال: توظيف البنية التحتية الرقمية المتطورة والملائمة في تحسين نوعية الحياة للأفراد، المساواة بين الأفراد في الحصول على التنمية الاجتماعية، توفير حياة كريمة لأفراد المجتمع، سد الفجوة بين المجتمعات في المدن والريف والمناطق النائية في الحصول على الخدمات، دعم أنظمة الرقابة الصحية، توفير الصحة الإلكترونية، والتغلب على معوقات استمرار التعليم والحصول على تعليم جيد، الحد من الفقر.

البعد الاقتصادي: يسهم التحول الرقمي في تحقيق البعد الاقتصادي من أبعاد التنمية المستدامة من خلال: تحسين الكفاءة في الانتاج، وتوفير الجهد والوقت، تسهيل أنظمة الدفع من خلال الدفع الإلكتروني ومن ثم تسهيل الوصول إلى الخدمات المالية والحصول عليها، دمج الفقراء في الاقتصاد الرقمي ومن ثم رفع مستوى

الدخل، توفير فرصة المقارنة بين الأسعار، إدارة التسويق عن بعد، مراقبة المحاصيل الزراعية وتطويرها إلكترونيا.

البعد البيئي: يسهم التحول الرقمي في تحقيق البعد البيئي من أبعاد التنمية المستدامة من خلال: استخدام نظم المعلومات الجغرافية والتطبيقات والأجهزة التكنولوجية في معالجة مخاطر البيئة ومهدداتها، ترشيد استغلال الموارد، الحفاظ على الثروات الطبيعية واستمرارها، محاولة التصدي لمخاطر تغير المناخ، تشجيع الاقتصاد الأخضر والطاقة النظيفة، الحد من مسببات التلوث.

وللإدارة الرقمية أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والشركات العامة، إذ تسهم في تحسين مهارات الموظفين والعاملين وتطويرها، وزيادة كفاءة الأداء وتحسين فاعليته، وتسهيل العمل والتواصل بين العاملين من خلال اعتماد الأدوات التكنولوجية والتقنيات الحديثة وخدمات الإنترنت في عملية التواصل، وفي هذا السياق كشفت دراسة الربيعي والعبادي (2024) عن وجود أثر إيجابي معنوي للإدارة الرقمية للمورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة.

والإدارة الرقمية عند طالة (2020) شكل من أشكال ما يسمى بالتنمية الإدارية، وتعني تحسين أداء الإدارة وتطويره، وتحقيق الترابط الكامل بين الإدارة وخطط التنمية، عن طريق الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية والتكنولوجية، وتعظيم فاعلية الأعمال والممارسات لتحقيق الأهداف المنشودة، بأقل وقت وجهد وبأقصى سرعة ممكنة.

وتوصلت دراسة سركالي (2024) إلى أن التحول الرقمي يسهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة: الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، من خلال المساهمة في خدمة المجتمع، وتحقيق التنمية الاجتماعية لأفراده دون تمييز، وتطوير البنية التحتية، وتحقيق التنمية الاقتصادية، ورفع المستوى المعيشي للأفراد، والحفاظ على البيئة وحمايتها من المخاطر التي تهددها.

وأشار (Mohammed et al., 2020) إلى أن الإدارة الرقمية وما يتبعها من إجراءات واتصالات ومهام إلكترونية تساعد المدير في تحقيق الاستدامة للتنمية في أبعادها الثلاثة، بأن تسهم في إيجاد قيمة اقتصادية من خلال تقليل التكلفة وسرعة الإنتاج وجودة القرارات والمخرجات فتحقق الاستدامة في بعدها الاقتصادي، وتسهم في حماية البيئة فتحقق الاستدامة في بعدها البيئي، وتسهم في العمل بمبدأ العدالة الاجتماعية بين الأطراف فتحقق الاستدامة في بعدها الاجتماعي، وتسهم في مواكبة التطور التقني فتحقق الاستدامة في بعدها التقني.

وفي ميدان التعليم توصلت دراسة محمد (2020) أن التحول الرقمي في التعليم يعد نقطة تحول جوهري نحو تحقيق تطوير التعليم وربطه بأهداف التنمية المستدامة، ويكون ذلك من خلال اعتماد المديرين والمعلمين على الأدوات التقنية والأنظمة والبرامج الرقمية المتطورة في تبسيط العمليات الإدارية وتطوير العمليات التعليمية، وتحسين إدارة الموارد البشرية والمادية المتاحة، وايجاد بيئة تفاعلية فاعلة تعزز تقدم الطلبة، وتحسن تحصيلهم ومهاراتهم بما يتناسب مع جيل المستقبل.

طوفان الأقصى

مثلت عملية طوفان الأقصى نقطة تحول في تاريخ القضية الفلسطينية، على المستوى المحلي والدولي، وفي المقابل كان العدوان الصهيوني عقب السابع من شهر أكتوبر من عام 2023 هو العدوان الأشرس والأكثر وحشية وتدميرا في تاريخ معاناة الشعب الفلسطيني (صالح، 2024).

وطوفان الأقصى استراتيجية عسكرية غير مسبوقة، وهو عملية برية وبحرية وجوية نفذتها قوى المقاومة الفلسطينية انطلاقا من قطاع غزة ضد الاحتلال الصهيوني في السابع من أكتوبر سنة 2023، واعتمدت فيه المقاومة الفلسطينية على عنصري المباغتة والمفاجئة للعدو، واستطاعت من خلاله قتل وأسر المئات من الجنود والمستوطنين الصهاينة (العثربي، 2024).

وقد جاء طوفان الأقصى نتيجة استمرار كافة أشكال الظلم والقهر التي تعرض لها الشعب الفلسطيني طوال العقود الماضية منذ النكبة، وتعبيرا عن رفض الشعب الفلسطيني لمصادرة حقوقه الأساسية، وممارسة السياسة العنصرية تجاهه، وتمردا على حصار قطاع غزة، ومنع أبنائه من ممارسة أبسط أشكال الحياة منذ ما يزيد عن 17 سنة حتى أصبح أكبر سجن مفتوح في العالم، وتعرضه لخمس حروب مدمرة، فقد قتل الاحتلال الصهيوني من عام 2000 حتى 7/أكتوبر 2023 (11299)، وجرح (156768) فلسطينيا غالبيتهم من المدنيين (حماس، 2022).

كما حمل طوفان الأقصى رغبة في تغيير الواقع السياسي ورسم ملامح المرحلة المقبلة في محطات القضية الفلسطينية، حيث كان من تداعياته الإيجابية استعادة زخم القضية الفلسطينية إلى الساحة العالمية، وإعاقة المخططات الأمريكية الصهيونية كصفقة القرن ومشاريع التطبيع، ورفض الانتهاكات الصهيونية ضد المسجد الأقصى والشعب الفلسطيني، وتخليص الأسرى الفلسطينيين من معاناة الأسر (بدرالدين، 2023).

وكان من تداعيات طوفان الأقصى عقب السابع من أكتوبر أن دمر العدوان الصهيوني الكثير من المساكن والمراكز التجارية والطبية والمؤسسات الرسمية والأهلية والمدارس والجامعات والمدارس، كما دمر البنية التحتية ومساحات كبيرة من الأراضي الزراعية ومصادر المياه وشبكات الصرف الصحي، وتوقف المصانع ومؤسسات الإنتاج، إلى جانب الخسائر البشرية حيث مئات الآلاف من الشهداء والجرحى والأسرى (الحي، 2024).

غير أن تأثير الحرب الصهيونية المدمر بعد طوفان الأقصى لم يقف عند حد الأبدان والحياة بل امتد ليطال العملية التعليمية ومؤسساتها ومواردها البشرية والمادية، وانهارت المنظومة التعليمية بفعل هذه الحرب، التي دمرت المساكن والمباني التعليمية من جامعات ومدارس وحتى رياض أطفال، إلى جانب التداعيات النفسية الطويلة على الطلاب حيث تجارب الخوف والقلق والضغط النفسي واضطرابات في التواصل والاندماج الاجتماعي، مما يؤثر سلباً على تطويرهم الشخصي والعاطفي (الخضور، 2024).

وقد زاد من تداعيات الحرب أن جاءت بعد فترة طويلة من عدم الانتظام في العملية التعليمية في ظل جائحة كورونا، وبذلك أوجدت الحرب صورة مأساوية للوضع التعليمي في الضفة الغربية وغزة، فمنذ اندلاع الحرب شهدت المدارس إغلاقات متكررة وتوقفًا عن الدراسة بشكل متقطع، مما أثر سلبًا على استمرارية العملية التعليمية، ومستوى التعلم للطلاب، فقد تحوّلت المدارس إلى مواقع للاجئين ومأوى للنازحين في غزة، كما أصبحت تعكس صدى أصوات الحزن والصمت في الضفة الغربية (العامور، 2024).

فالقطاع التعليمي من أكثر القطاعات تضررا في ظل العدوان الذي شنه الاحتلال الصهيوني على قطاع غزة والضفة الغربية عقب طوفان الأقصى، حيث التدمير الكلي أو الجزئي للمدارس، والانقطاع الكلي أو الجزئي عن العملية التعليمية، وحالة الخوف وفقدان الأمن والاستقرار، مما استدعى البحث عن الوسائل والطرق والمبادرات التي من شأنها تقليل الآثار السلبية على العملية التعليمية، وكان التعليم عن بعد واحدة من تلك الوسائل (عفونة وأبو صاع وجمعة، 2024)

1.9 الدراسات السابقة

تناولت دراسة سركالي (2024) أهمية التحول الرقمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة: الاجتماعي والاقتصادي والبيئي، حيث جرت الدراسة في بيئة تربوية اعتمدت على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، مستخدمة المنهج الوصفي القائم على التحليل والاستقراء. وقد خلصت الباحثة إلى أن التحول الرقمي يعد عاملاً محورياً في تعزيز التنمية المستدامة في مختلف أبعادها. وفي السياق نفسه، أجرت الجيوسي (2024) دراستها في المدارس الخاصة الأردنية بهدف التعرف إلى درجة ممارسة مديري هذه المدارس للإدارة الرقمية وعلاقتها بالاحتراق الرقمي من وجهة نظر المعلمين. تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة عمان، فيما بلغت عينة الدراسة (359) معلماً ومعلمة. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن

درجة ممارسة الإدارة الرقمية جاءت متوسطة، كما ثبت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة الإدارة الرقمية ومستويات الاحتراق الرقمي.

وفي الأردن أيضاً، تناول الروسان (2024) أثر أبعاد الإدارة الإلكترونية المتمثلة في المتطلبات البشرية والتقنية والإدارية على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وذلك في شركات الأدوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ووزع الباحث الاستبانة على عينة مكونة من (270) مديراً ومديرة، وقد أظهرت النتائج وجود أثر ملموس لأبعاد الإدارة الإلكترونية على تحقيق التنمية المستدامة، في ظل تدخل الرقمنة كمتغير معدل. وفي السياق التربوي، بحث عبد المعطي وآخرون (2024) موضوع التنمية المهنية المستدامة لقيادات التعليم المدرسي في ضوء التحول الرقمي. وقد استندت الدراسة، التي أجريت في البيئة التعليمية، إلى المنهج الوصفي التحليلي عبر تحليل الأدبيات واستقراء الواقع. وخلصت إلى مجموعة من التوصيات من أبرزها: ضرورة تدريب المعلمين وتوعيتهم باستخدام التعليم الرقمي، إضافة إلى دعم التعلم مدى الحياة بوصفه أحد ركائز التنمية المهنية المستدامة.

أما على الصعيد الدولي، فقد قام (Taalbi et al., 2024) بدراسة تحليلية اعتمدت على مراجعة (4276) وثيقة ضمن قاعدة بيانات سكوبس، شملت الفترة ما بين 2009 و2024، بهدف استكشاف دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز التنمية المستدامة والرفاهية الاجتماعية. وقد استخدم الباحثون برنامج (R Biblioshiny) لتحليل البيانات، وأكدت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية انتقلت من كونها نشاطاً خيرياً إلى أن أصبحت مكوناً استراتيجياً في العمليات التجارية، الأمر الذي يعكس دورها الحيوي في دعم الاستدامة.

وفي مصر، أجرى محمد وآخرون (2023) دراسة حالة في الجامعات الخاصة، بهدف التعرف إلى دور التحول الرقمي في تحسين التنمية المستدامة باستخدام أساليب المحاسبة الإدارية الحديثة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متطلبات الرقمنة وأبعاد التنمية المستدامة. وفي الأردن أيضاً، تناول بطاينة وآخرون (2023) درجة توظيف أبعاد القيادة

الرقمية في المدارس الحكومية، حيث شمل مجتمع الدراسة مديري المدارس الحكومية بمحافظة إربد، وبلغ حجم العينة (50) مديراً. وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة، واعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت النتائج أن درجة التوظيف جاءت متوسطة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بمتغير الجنس وعدد سنوات الخبرة.

وفي فلسطين، بحث جلاد (2023) دور القيادة الرقمية في دعم التحول الرقمي في القطاع الحكومي الفلسطيني. وقد جرى تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (330) موظفاً وموظفة من العاملين في المؤسسات الحكومية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، ليخلص إلى أن مستوى القيادة الرقمية ومستوى التحول الرقمي جاءا متوسطين، مع وجود تأثير إيجابي دال للقيادة الرقمية على التحول الرقمي. وفي العراق، أجرت رجب (2023) دراسة استهدفت مديري المرور في بغداد وعددهم (76) مديراً، حيث استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات في إطار المنهج الوصفي التحليلي. وكشفت النتائج عن خمسة عوامل أساسية للحوكمة الإلكترونية تسهم بفاعلية في تعزيز التنمية المستدامة، وهي: العامل القانوني، العامل التكنولوجي، التنظيم المؤسسي، التعاون بين التقنيات الرقمية وإدارة الموارد، إضافة إلى رضا المواطن.

أما أبو خيران (2022) فقد أجرى دراسته في المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم شمال الخليل في فلسطين، متناولاً درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية لدى المديرين وعلاقتها بالتميز. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة قوامها (225) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية متوسط، مع وجود علاقة إيجابية طردية بينها وبين التميز. وفي ذات السياق الفلسطيني، تناول أبو القاسم (2022) درجة توافر معايير القيادة الرقمية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في المحافظات الجنوبية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مطبقاً الاستبانة على عينة من (278) معلماً ومديراً. وأظهرت النتائج أن درجة توافر هذه المعايير جاءت ضعيفة.

وفي السعودية، أجرى بصيلي (2022) دراسة على القيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة أبها الحضرية، مستخدماً الاستبانة التي وزعت على عينة مكونة من (343) قائداً تربوياً. وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت النتائج أن مستوى تطبيق القيادة الرقمية مرتفع. وفي ليبيا، بحثت الحاسي (2022) واقع التحول الرقمي في الجامعات الليبية أثناء جائحة كورونا وعلاقته بالتنمية المستدامة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة على عينة من (250) عضو هيئة تدريس. وقد بينت النتائج وجود توجه سلبي بدرجة مرتفعة لدى المبحوثين تجاه كل من التحول الرقمي وتحقيق التنمية المستدامة أثناء الجائحة.

وفي ماليزيا، أجرى (Lim & Teoh, 2021) دراسة استهدفت مؤسسات التعليم العالي الخاصة، حيث طبقت الاستبانة على (121) قائداً من قادة هذه المؤسسات. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأثبتت أن القيادة الرقمية تؤثر تأثيراً معنوياً في أداء مؤسسات التعليم العالي. أما في الأردن، فقد تناول الشرمان والفرسان (2020) دور الإدارة المدرسية في تحقيق التنمية المستدامة، حيث شمل مجتمع الدراسة المعلمين والمعلمات في المدارس الأردنية، وبلغت العينة (340) معلماً ومعلمة. وقد اعتمدا المنهج الوصفي التحليلي واستخدما الاستبانة كأداة، وأظهرت النتائج أن الإدارة المدرسية تسهم بشكل كبير في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وكان البعد الاجتماعي الأكثر تأثيراً يليه الاقتصادي فالبيئي.

وفي الفلبين، أجرى (Hero, 2020) دراسة على (105) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية في مقاطعة أوباندوبولاكان، مستخدماً الاستبانة ضمن المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن الإدارة الرقمية لدى المديرين تؤثر في الكفاءة التقنية للمعلمين. وفي إندونيسيا، تناول أوغسطينال وآخرون (Agustina et al, 2020) دور الإدارة الرقمية للمدير في تشجيع التفكير لدى المعلمين وفق متغيرات الكفاءة الذاتية والثقة والمشاركة. شمل مجتمع الدراسة (537) معلماً ومعلمة، وجمعت البيانات

باستخدام الاستبانة. وأكدت النتائج وجود اتفاق بين المدير والمعلمين على أهمية الإدارة الرقمية ودورها في تعزيز التفكير.

وفي السعودية، تناولت دراسة البقعاوي (2019) واقع الإدارة الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري لدى الإداريات في المرحلة الثانوية بمدينة حائل. شملت الدراسة (244) إدارية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى التفعيل جاء متوسطاً. كما أجرى الدعجاني (2019) دراسة في محافظة العقيق استهدفت قادة المدارس، حيث شملت العينة (441) معلماً ومعلمة. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استخدام الإدارة الإلكترونية والإبداع الإداري.

وأخيراً، سلطت دراسة (Dragomir & Aurora, 2018) الضوء على التنمية المستدامة ودور السلطات المحلية في هذا المجال، حيث جرت الدراسة في إطار مراجعة الأدبيات والممارسات العملية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد ناقشت الدراسة خصائص ومبادئ التنمية المستدامة وأدوار الجهات الفاعلة، مؤكدة على أن الإدارة العامة المحلية تساهم في خلق فرص عمل جديدة، وتحفيز الابتكار، والحد من البيروقراطية والفساد، بما يدعم بناء مجتمعات مستدامة.

1.10 التعقيب على الدراسات السابقة

فيما يلي تعقيب على الدراسات السابقة من حيث الهدف والمجتمع والعينة والأداة المستخدمة وأهم النتائج، وأوجه الاستفادة والتميز.

من حيث الهدف

تنوعت الدراسات السابقة بتنوع الهدف المرجو منها، فتناول بعضها أهمية ودور الإدارة الرقمية في تحقيق التنمية المستدامة، وهذه الدراسات هي: دراسة (سركالي، 2024؛ عبد المعطي وآخرين، 2024؛ محمد

وآخرين، 2023؛ الحاســي، 2022). وهدفت بعض الدراســات الســابقة فحص أثر الإدارة الرقمية كمتغير مستقل في متغيرات تابعة غير التنمية المستدامة، ومن هذه الدراسات: الجيوسي (2024) التي هدفت إلى معرفة أثرها في الاحتراق الرقمي، ودراســة أبو خيران (2022) التي هدفت إلى معرفة أثرها في التميز، ودراسة (Lim & Teoh, 2021) التي هدفت إلى معرفة أثرها في الأداء، ودراسة (Agustina et al, 2020) التي هدفت إلى معرفة أثرها في تشــجيع التفكير لدى المعلمين، ودراســة البقعاوي (2019) التي هدفت إلى معرفة أثرها في الاتصــال الإداري، ودراسة الدعجاني (2019) التي هدفت إلى معرفة أثرها في الإبداع الإداري.

كما هدفت دراسات أخرى فحص تحقيق التنمية المستدامة كمتغير تابع لمتغيرات مستقلة غير الإدارة الرقمية، ومن هذه الدراسات: دراسة الروسان (2024) التي حددت الإدارة الإلكترونية متغيرا مستقلا، ودراسة طالبي وآخرون (Taalbi et al., 2024) وكان متغيرها المستقل المسؤولية الاجتماعية للشركات، ودراسة رجب(2023) التي اعتمدت الحوكمة الإلكترونية متغيرا مستقلا، ودراسة الشرمان والفرسان (2020) التي حددت دور الإدارة المدرسية متغيرا مستقلا، ودراسة (Dragomir & Aurora, 2018) وكان متغيرها المستقل دور السلطات المحلية.

بينما سعت بعض الدراسات السابقة إلى قياس درجة تطبيق الإدارة الرقمية، ومن هذه الدراسات: دراسة (بطاينة وآخرين، 2023؛ جلاد، 2023؛ أبوالقاسم، 2022؛ بصيلي، 2022) ودراسة (Hero, 2020).

من حيث المجتمع والعينة

معظم الدراسات السابقة طبقت في البيئة التعليمية المدرسية أو الجامعية، فكان المديرون والمعلمون مجتمعا لها، واختير منهم عينة لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة، وهذه الدراسات هي: دراسة الجيوسي (2024) وأجريت في المدارس الخاصة الأردنية، ودراسة محمد وآخرين (2023) وطبقت على الجامعات الخاصة في مصر، ودراسة بطاينة وآخرين (2023) وطبقت على المدارس الحكومية في محافظة إربد، ودراسة أبو خيران

(2022) التي استهدفت المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم شمال الخليل، ودراسة أبو القاسم (2022) التي أجريت على مدارس وكالة الغوث الدولية في المحافظات الجنوبية بفلسطين، ودراسة بصيلي(2022) التي طبقت في مدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية، ودراسة الحاسي (2022) في الجامعات الليبية، ودراسة (Lim & Teoh, 2021) مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا، ودراسة الشرمان والفرسان (2020) في المدارس الأردنية، ودراسة (Hero, 2020) في المدارس الابتدائية الحكومية في مقاطعة أوباندوبولاكان، ودراسة (Agustina et al, 2020) في مدارس أندونيسيا، ودراسة البقعاوي (2019) في المدارس الثانوية بمدينة حائل، ودراسة الدعجاني (2019) في المدارس بمحافظة العقيق

في حين طبقت بعض الدراسات على شركات ومؤسسات غير المؤسسة التعليمية، واختير فيها عينة من المديرين والعاملين أو من البيانات المتعلقة بالشركة، ومن هذه الدراسات: دراسة الروسان (2024) وأجريت في في شركات الأدوية في الأردن، ودراسة (Taalbi et al., 2024) التي طبقت على شركات عالمية، ودراسة جلاد (2023) التي استهدفت القطاع الحكومي الفلسطيني، ودراسة رجب (2023) التي اختارت مديري المرور في بغداد مجتمعا لها (Dragomir & Aurora, 2018) التي طبقت على السلطات المحلية.

واختارت دراسة (سركالي، 2024؛ عبد المعطي وآخرين، 2024) أن تكون عينة الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة، لمراجعة نتائجها وفق المنهج الوصفي.

من حيث الأداة المستخدمة

تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، فاستخدم بعضها الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، ومن هذه الدراسات: دراسة (الجيوسي، 2024؛ الروسان، 2024، بطاينة وآخرين، 2023؛ جلاد، 2023؛ رجب، 2023؛ أبو خيران، 2022، أبو القاسم، 2022، بصيلي، 2022؛ الحاسي، 2022؛ الشرمان

والفرسان، 2020؛ البقعاوي، 2019؛ الدعجاني، 2019) ودراسة كل من (Lim & Teoh, 2021; Hero, 2020; Agustina et al., 2020).

بينما استخدمت دراسة Taalbi et al, (2024) بيانات سكوبس أداة للدراسة، واستخدم محمد وآخرون (2023) بيانات الجامعات الخاصة في مصر، واتخذت دراسة (سركالي، 2024؛ عبد المعطي وآخرين، 2024) الدراسات السابقة ذات العلاقة مجتمعا لها.

من حيث النتائج

أثبتت الدراسات السابقة أهمية تطبيق الإدارة الرقمية في تحقيق التنمية المستدامة على اختلاف المؤسسات والشركات التي طبقت عليها الدراسة، كذلك أهميتها في متغيرات تابعة أخرى كالتميز والأداء وفاعلية الاتصال الإداري وتشجيع التفكير، وبعض الدراسات السابقة أظهرت نتائجها وجود تأثير معنوي لمتغيرات مثل الإدارة الإلكترونية والمسؤولية الاجتماعية للشركات والحوكمة الإلكترونية والإدارة المدرسية ودور السلطات المحلية في تحقيق التنمية المستدامة، كما أظهرت الدراسات السابقة وجود تفاوت في تطبيق الإدارة الرقمية وفي الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.

من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة

أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة وأبعاده، وفي بناء أداة الدراسة الاستبانة، وفي مناقشة النتائج، كذلك التعرف على أنواع المناهج العلمية المستخدمة وآلية تطبيقها وآلية معالجة البينات إحصائيا.

من حيث التميز

تتفق هذه الدراسة من حيث الهدف مع الدراسات السابقة التي تناولت أثر الإدارة الرقمية في تحقيق التنمية المستدامة، كما تتفق مع الدراسات السابقة التي اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع

البيانات من عينة الدراسة، وتتفق أيضا مع الدراسات السابقة التي أجريت في البيئات التعليمية، وبذلك، تسهم الدراسة الحالية في سد فجوة بحثية تتعلق بتطبيق الإدارة الرقمية في المدارس الحكومية بمحافظة قلقيلية، مما يثري الأدبيات العربية في هذا المجال.

الفصل الثاني

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الفصل الطّرق والإجراءات، والّتي تضمّنت تحديد منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداتها وصدق الأداة وثباتها وإجراءات تنفيذ الدراسة والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

2.1 منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي من خلال جمع البيانات الكمّية، للحصول على المعلومات الخاصّة بموضوع الدّراسة، وذلك لأنّه أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة هذه الدّراسة.

2.2 مجتمع الدراسة وعينتها

أجريت الدراسة على معلمي المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية في العام الدراسي 2024_2025، والبالغ عددهم (1500)، وتم اختيار عينة ميسرة بلغ عددها (150) معلم ومعلمة، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.

جدول (1)

توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	53	35.3
	أنثى	97	64.7
	المجموع	150	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	28	18.7
	من 6 إلى 10 سنوات	38	25.3
	من 11 إلى 15 سنة	46	30.7
	أكثر من 15 سنوات	38	25.3
	المجموع	150	100
المرحلة التعليمية	المرحلة الأساسية الدنيا	14	9.3
	المرحلة الأساسية العليا	79	52.7
	المرحلة الثانوية	57	38.0
	المجموع	150	100
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	75	50.0
	ماجستير	67	44.7
	دكتوراه	8	5.3
	المجموع	150	100

2.3 أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدّراسة، اعتمدت الباحثة على الاستبانة المكونة من مقياسين لجمع البيانات، هما: مقياس الإدارة الرقمية، ومقياس التنمية المستدامة، تضمن المحور الأول (35) فقرة موزعة على (5) أبعاد، الأول: مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية (1–7)، والثاني: مدى توافر المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الرقمية (8–14)، والثالث: مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية (15–21)، والرابع: مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية (2228)، والخامس: مدى توافر متطلبات أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية (29–35). بينما اشتمل المحور الثاني على

(25) فقرة موزعة (3) أبعاد، الأول: البعد الاجتماعي (36–44))، والثاني: البعد الاقتصادي (45–52)، والثالث: البعد البيئي (53–60)، وروعي في بناء الاستبانة المتغيرات الديمغرافية: (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية) لعينة الدراسة، وفق المستويات الآتية:

1. الجنس: ذكر( ) أنثى ( )
2. عدد سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل( ) (6–10) سنوات ( )
3. (11–15) سنة ( ) أكثر من 15 سنة ( )
4. المؤهل العلمي: بكالوريوس فأقل ( ) ماجستير ( ) دكتوراة ( )
5. المرحلة التعليمية: المرحلة الأساسية الدنيا ( ) المرحلة الأساسية العليا ( ) المرحلة الثانوية ( )

2.4 صدق أداة الدراسة

استخدمت الباحثة نوعان من الصّدق كما يلي:

للتّحقّق من الصّـــدق الظّاهري أو ما يعرف بصـــدق المحكّمين لمقياس الجدارات القيادية، عرض المقياس بصـــورته الأوّلية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصـــاص كما هو مبين في محلق (6)، وبناءً على ملاحظات وآراء المحكّمين أجريت التّعديلات المقترحة، وتم بناء الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق البناء

للتّحقّق من الصّدق للمقياس استخدم الصدق العاملي ومعامل الثبات كرونباخ ألفا المتعلقة بفقرات الإدارة الرقمية كما هو مبين في الجدول(2) ملحق(2)، والصدق العاملي ومعامل الثبات كرونباخ ألفا المتعلقة بفقرات التنمية المستدامة كما هو مبين في الجدول(3) ملحق(3).

وتم حذف الفقرات التالية: (8، 10، 11، 13، 14، 15، 32)، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من 0.6، كما وتم حذف البعد الثاني " مدى توافر المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الرقمية" لأن عدد الفقرات

المتبقية فيه فقرتان فقط، وتكون محور الإدارة الرقمية بعد إجراء التحليل العاملي من (26) فقرة، موزعة على أربع مجالات.

وفيما يتعلق بنتائج **الصدق العاملي بفقرات التنمية المستدامة** تم حذف الفقرات التالية: (37، 38، 42، 45، 46، 50، 55، 58)، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من 0.6، وتكون محور التنمية المستدامة بعد إجراء التحليل العاملي من (17) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات.

الثبات

استخدمت الباحثة عينة استطلاعية لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية ممن لا يدخلون ضمن العينة الأساسية للدراسة. وقد تم تحليل استجابات العينة الاستطلاعية لاستخراج معاملات الثبات، حيث تم حساب ثبات الأداة من خلال استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا المتعلق بفقرات الإدارة الرقمية حيث بلغت الدرجة الكلية لمحور الإدارة الرقمية (0.92)، مما يعني أن درجة ثبات الاستبانة مرتفعة جداً كما هو مبين في الجدول(2) ملحق(2). ومعامل الثبات كرونباخ ألفا المتعلق بفقرات التنمية المستدامة وبلغت درجة المحور الكلية (0.81) وتدل هذه القيمة على أن درجة ثبات المحور مرتفعة، كما تظهر في جدول (3). وجاءت القيم ضمن الحدود المقبولة أكاديمياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية، وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية.

جدول (3)

نتائج الصدق العاملي ومعامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا المتعلقة بفقرات التنمية المستدامة

رقم الفقرة	المجالات			التباين المفسر	كرونباخ الفا
	البعد الاجتماعي	البعد الاقتصادي	البعد البيئي		
a36	0.929			25.64	0.51
a37	-0.142				
a38	0.477				
a39	0.800				
a40	0.900				
a41	0.750				
a42	-0.792				
a43	0.730				
a44	0.909				
b45		-0.358		21.37	0.50
b46		0.550			
b47		0.780			
b48		0.925			
b49		0.720			
b50		0.220			
b51		0.730			
b52		0.925			
c53			0.900	19.94	0.33
c54			0.700		
c55			0.080		
c56			0.732		
c57			0.880		
c58			-0.013		
c59			0.600		
c60			0.764		
	الكلي			66.95	0.81

وتم حذف الفقرات التالية: (8، 10، 11، 13، 14، 15، 32)، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من 0.6، كما وتم حذف البعد الثاني " مدى توافر المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الرقمية" لأن عدد الفقرات

المتبقية فيه فقرتان فقط، وتكون محور الإدارة الرقمية بعد إجراء التحليل العاملي من (26) فقرة، موزعة على أربع مجالات.

وفيما يتعلق بنتائج **الصدق العاملي بفقرات التنمية المستدامة** تم حذف الفقرات التالية: (37، 38، 42، 45، 46، 50، 55، 58)، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من 0.6، وتكون محور التنمية المستدامة بعد إجراء التحليل العاملي من (17) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات.

الثبات

تم حساب ثبات الاستبانة من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa)، حيث بلغت الدرجة الكلية لمحور الإدارة الرقمية (0.92)، مما يعني أن درجة ثبات الاستبانة مرتفعة جداً، كما تظهر في جدول (2) ملحق (ب).

كما تم حساب الثبات لمحور التنمية المستدامة وبلغت درجة المحور الكلية (0.81) وتدل هذه القيمة على أن درجة ثبات المحور مرتفعة، كما تظهر في جدول (3).

2.5 إجراءات تنفيذ الدراسة

تم تنفيذ الإجراءات الآتية في إعداد هذه الدراسة:

1. جمع المعلومات من العديد من المصادر المتنوعة بين الكتب والمقالات، والرّسائل الجامعية، من أجل وضع الإطار النّظري للدّراسة.
2. تحديد مجتمع الدّراسة، ومن ثم تحديد عيّنة الدّراسة.
3. تطوير الاستبانة من خلال مراجعة الأدب التّربوي في هذا المجال.
4. تحكيم أدوات الدّراسة.

5. تطبيق أداة الاستبانة على عينة الدراسة عن طريق توزيعها باستخدام الرابط الإلكتروني، والطّلب منهم الإجابة على فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأنّ إجابتهم لن تستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي.

6. معالجة البيانات المدخلة، حيث استخدم برنامج الرّزمة الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وإجراء التّحليل الإحصائي المناسب.

7. مناقشة النّتائج الّتي أسفر عنها التّحليل في ضوء الأدب النّظري والدّراسات السّابقة، والخروج بمجموعة من التّوصيات والمقترحات.

2.6 المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات الكمّية بعد جمعها منعينة الدراسة استخدم برنامج الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدمت المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنّسب المئوية.
2. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثّبات.
3. اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقة بين متغيري الدراسة.
4. اختبار (ت) لاختبار الفروق المعنوية بين المُتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين.
5. اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة وفرضياتها حول درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية، وكذلك يقدم هذا الفصل أثر متغيرات الدراسة على استجابات العينة حول درجة توظيف الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة، وقد نظمت وفق منهجية محددة في العرض، وكما يلي:

3.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين، كما يبينها والجدول (4):

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات محور الإدارة الرقمية وعلى المحور ككل

الرتبة	رقم البعد	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	1	مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية	4.24	0.36	84.8	مرتفعة جداً
2	3	مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية	2.61	0.87	52.2	متوسطة
3	2	مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية	62.1	0.83	43	منخفضة
4	4	مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية	2.15	0.74	43	منخفضة
		الإدارة الرقمية	2.87	0.56	57.4	متوسطة

يظهر الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات العينة على محور الإدارة الرقمية ككل بلغ (2.87) وبنسبة مئوية (57.4%) وبتقدير متوسط، أما المتوسطات الحسابية لإجابات العينة عن مجالات محور الإدارة الرقمية تراوحت ما بين (2.15–4.24)، وجاء مجال " مدى توافر متطلبات بناء الثقافة لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.24) وبنسبة مئوية (84.8%) وبتقدير مرتفع جداً، بينما جاء مجال " مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.15) وبنسبة مئوية (43) وبتقدير منخفض، وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالات الإدارة الرقمية تم إجراء اختبار ت لعينة واحدة كما يظهر في جدول (5):

جدول (5)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة حيث (n=150)

المجال	درجات الحرية	المعيار = 4.2		المعيار = 3.4		المعيار = 2.6		المعيار = 1.8	
		مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية	149	1.53	0.12	–	–	–	–	–	–
مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية	149	-30.08	0.00	-18.40	0.00	0.14	0.88	–	–
مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية	149	-30.08	0.00	-20.57	0.00	-7.35	0.00	5.85	0.00
مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية	149	-33.78	0.00	-20.57	0.00	-7.35	0.00	5.85	0.00
الدرجة الكلية	149	-28.66	0.00	-11.31	0.00	6.04	0.00	-	-

يظهر الجدول أن الدرجة الكلية أنها كانت أقل من المعيار (3.4) لأن قيمة الدلالة عندها أقل من (0.05) وقيمة (ت) سالبة، وأنها أكبر من المعيار (2.6) لأن مستوى الدلالة عندها أقل من (0.05) وقيمة (ت) موجبة، كما يظهر أن قيمة (ت) موجبة للمجال الأول عند المعيار(4.2) ومستوى الدلالة أكبر من (0.05) وبالتالي عدم رفض الفرضية الصفرية والقول بأن درجة توظيف الإدارة الرقمية لذلك المجال مرتفعة، أما بالنسبة للمجال الثاني نرفض الفرضية الصفرية له لأن مستوى الدلالة أقل من (0.05) وبقيمة سالبة في (ت)، أي أنها أقل من (3.4)، لذلك تم التوجه لإعادة الاختبار والفحص عند المعيار (2.6) فتظهر قيمة (ت) موجبة وبمستوى دلالة أكبر من (0.05) لذا لم يتم رفض الفرضية الصفرية أي أن درجة توظيف الإدارة الرقمية لهذا المجال كانت متوسطة، وفي المجالين الثالث والرابع نرفض الفرضية الصفرية لهما لأن مستوى الدلالة أقل من (0.05) وبقيمة سالبة في (ت)، أي أنها أقل من المعيار(2.6) لذلك تم التوجه لإعادة الاختبار والفحص عند المعيار (1.8)، فتظهر قيمة (ت) موجبة للمجالين وبمستوى أقل من (0.05)، لذا تم رفض الفرضية الصفرية والإقرار بأن القيمة أكبر من المعيار (1.8) أي أن درجة الإدارة الرقمية للمجالين كانت منخفضة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية فقد كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) عند المعيار الثلاثة، وقيمة (ت) سالبة عند كلا المعيارين (4.2) و(3.4)، وموجبة عند المعيار (2.6) أي أن درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين جاءت متوسطة.

3.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة التزام مديري المدارس بأبعاد التنمية المستدامة، كما يبينها والجدول (6):

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات محور التزام مديري المدارس بأبعاد التنمية المستدامة وعلى المحور ككل

الرتبة	رقم البعد	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	2	البعد الاقتصادي	4.42	20.3	4.88	مرتفعة جداً
2	1	البعد الاجتماعي	44.2	360.	84.8	مرتفعة جدا
3	3	البعد البيئي	4.20	290.	84.0	مرتفعة جداً
درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأبعاد التنمية المستدامة			4.28	300.	6.85	مرتفعة جداً

يظهر الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لتقديرات العينة على محور التنمية المستدامة ككل بلغ (4.28) وبنسبة مئوية (85.6%) وبتقدير مرتفع جداً، أما المتوسطات الحسابية لإجابات العينة عن مجالات المحور تراوحت ما بين (4.20–4.42)، وجاء مجال " البعد الاقتصادي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.42) وبنسبة مئوية (88.4%) وبتقدير مرتفع جداً، بينما جاء مجال " البعد البيئي" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبنسبة مئوية (84) وبتقدير مرتفع جداً، وللكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالات التزام مديري المدارس الحكومية بأبعاد التنمية المستدامة تم اجراء اختبار ت لعينة واحدة كما يظهر في جدول (7).

جدول (7)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة حيث (n=150)

المجال	درجات الحرية	المعيار = 4.2	
		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
البعد الاقتصادي	149	8.33	0.00
البعد الاجتماعي	149	1.53	0.12
البعد البيئي	149	0.37	0.7
الدرجة الكلية	149	3.36	0.00

يظهر الجدول (7) الدرجة الكلية أنها أكبر من المعيار (4.2) لأن مستوى الدلالة عندها أقل من 0.05 وقيمة (ت) عندها موجبة أي أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية لأبعاد التنمية المستدامة جاءت مرتفعة جداً.

كما يظهر الجدول أن قيمة (ت) موجبة عند المعيار (4.2)، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) في المجال الأول، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية له، وكانت قيمة (ت) موجبة، أي أنها أكبر من (4.2)، وهذا يدل على أن درجة البعد الاقتصادي مرتفعة جداً، كما يظهر أن قيمة (ت) موجبة للمجال الثاني والثالث عند المعيار (4.2) ومستوى الدلالة أكبر من (0.05) وبالتالي عدم رفض الفرضية الصفرية والقول بأن درجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة للمجالين الاجتماعي والبيئي مرتفعة جداً.

3.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما العلاقة بين مستوى توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى ومستوى مستوى الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم وضع الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين توظيف الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين.

ولفحص الفرضية الأولى تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين درجة توظيف الإدارة الرقمية والتزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية لأبعاد التنمية المستدامة، والجدول (8) يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون.

جدول (8)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على توظيف الإدارة الرقمية ودرجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة (ن=150)

الإدارة الرقمية	أبعاد التنمية المستدامة			
	البعد الاقتصادي	البعد الاجتماعي	البعد البيئي	التنمية المستدامة ككل
	معامل ارتباط بيرسون			
مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية	0.68**	1**	0.95**	0.94**
مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية	-0.16*	-0.19*	-0.19*	-0.19*
مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية	-0.80	-0.14	-1.24	-0.12
مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية	-0.11	-0.15	-0.14	-0.14
التزام المديرين بتوظيف الإدارة الرقمية	-0.15	-0.16	-0.17*	-0.17*

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p<0.01$).

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p<0.05$).

يتضح من الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية لأبعاد التنمية المستدامة ودرجة توظيف الإدارة الرقمية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (r =-0.17)، ويتضح أن العلاقة بينهما جاءت عكسية؛ أي أنه كلما ازدادت درجة توظيف الإدارة الرقمية قلت درجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة.

3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة في التنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية الثانية "لا توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة في التنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى.

جدول (9)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية من خلال درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأبعاد التنمية المستدامة

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
(الثابت)	4.25	-	6.68	00.0	0.30	0.17	4.69	0.03
درجة التزام مديري المدارس بأبعاد التنمية المستدامة	-0.32	-0.17	-2.16	30.0	–	–	–	–

تشير نتائج الانحدار إلى وجود قدرة تنبؤية دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدرجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة في التنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.03) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية بل حقيقية.

كما يظهر في الجدول أن قيمة الارتباط وصلت (0.17) وأن التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة يفسر ما نسبته (0.03) من التباين، ويظهر من الجدول أن قيمة (ف) بلغت (4.69) عند مستوى دلالة (0.03) بمعنى أن درجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة قادر على التنبؤ، ويتضح أن قيمة (ت) سالبة وقراءتها (−2.16) عند مستوى دلالة (0.03) وهو أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني أن النموذج صالح للتنبؤ وعليه يمكن وضع معادلة الانحدار كالتالي:

المتغير التابع= معامل التحديد (ثابت) + معامل التحديد (المتغير المستقل) *مستوى المتغير المستقل

$$\boldsymbol{Y = 4.25 + -0.32\,X} \ \ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

3.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية الثالثة "لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)"

جدول (10)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في محافظة قلقيلية

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الثابت	2.77	-	6.40	0.000	10.0	10.0	0.43	0.78
الجنس	0.19	0.16	0.17	0.86				
الخبرة	0.03	0.06	0.74	0.46				
المؤهل العلمي	0.05	0.05	0.62	0.53				
المرحلة التعليمية	−0.04	−0.04	−0.44	0.65				

يظهر من الجدول (10) أن قيمة الارتباط (0.1)، وأن كافة المتغيرات تفسر ما نسبته (0.01) من التباين في درجة توظيف الإدارة الرقمية وهي نسبة ضعيفة جداً، وتظهر قيمة (ف) حيث بلغت (0.43) عند مستوى الدلالة (0.78)، وهو غير دال إحصائيا، مما يعني أنه لا يمكن التنبؤ بدرجة توظيف الإدارة الرقمية من هذه المتغيرات مجتمعة.

3.6 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم فحص الفرضية "لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المعلمين نحو درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)"

جدول (11)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الثابت	4.49	-	19.55	0.000	60.0	26.0	2.62	0.03
الجنس	0.007	0.01	0.11	0.91	–	–	–	–
الخبرة	0.04	0.15	1.88	0.06	–	–	–	–
المؤهل العلمي	−0.10	−0.19	−2.11	0.03	–	–	–	–
المرحلة التعليمية	−0.08	−0.16	−1.59	0.11	–	–	–	–

يظهر من الجدول (11) أن قيمة الارتباط (0.26)، وأن كافة المتغيرات تفسر ما نسبته (0.06) من التباين في درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة وهي نسبة ضعيفة جداً، وتظهر قيمة (ف) حيث بلغت (2.62) عند مستوى الدلالة (0.03)، وهو دال إحصائيا، مما يعني أنه يمكن التنبؤ بدرجة توظيف الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة من هذه المتغيرات مجتمعة.

ويظهر الجدول أن المتغيرات المستقلة عدا المؤهل العلمي لم تكن دالة إحصائيا، لأن قيمة مستوى الدلالة لديها أكبر من (0.05)مما يؤكد أن هذه المتغيرات لا تسهم في تفسير درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.

أما متغير المؤهل العلمي، فكان ذو دلالة إحصائية حيث كانت قيمة معامل المؤهل العلمي (0.10−) عند مستوى دلالة 0.03 مما يشير إلى أن هناك علاقة سلبية بين المؤهل العلمي ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة، بمعنى كل ما ازداد المؤهل العلمي انخفضت درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.

المتغير التابع = معامل التحديد (ثابت) + معامل التحديد (المتغير المستقل) *مستوى المتغير المستقل

$$\boldsymbol{X = 4.49 + -0.10\,Y} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

الفصل الرابع

مناقشة النتائج والتوصيات

4.1 تمهيد

تعرض الباحثة في هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة باستخدام أداة الدراسة الاستبانة، وتراعي في عرضها ترتيب أسئلة الدراسة والفرضيات المتصلة بها، وفي نهاية الفصل ستعرض الباحثة أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة.

4.2 مناقشة النتائج

4.2.1 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت النتائج أن درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين جاءت بمتوسط حسابي ككل بلغ (2.87) وبنسبة مئوية (57.4%) وبتقدير متوسط. وجاء مجال "مدى توافر متطلبات بناء الثقافة لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية" بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال "مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية" بالمرتبة الأخيرة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن مفهوم الإدارة الرقمية والعمل به في البيئة المدرسية الفلسطينية مازال بحاجة إلى المزيد من الجهود والإجراءات على مستوى الموارد البشرية والمادية والتقنية، حيث ينقص المديرين والمعلمين الخبرة الكافية في العمل باستراتيجية الإدارة الرقمية، فضلا عن الاتجاهات السلبية لدى المعلمين والإدارة تجاه هذا النمط الإداري، كما أن البنية التحتية التقنية وخدمات الإنترنت تواجه العديد من التحديات، مثل: انقطاع الإنترنت بشكل متكرر، ونقص الأجهزة الذكية.

وتفسر الباحثة حصول المجال "مدى توافر متطلبات بناء الثقافة لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية" على المرتبة الأولى بإدراك المديرين لأهمية العمل بالإدارة الرقمية، كجزء من تطوير أدائهم وتحسين القدرة على مواكبة متغيرات العصر التقنية، وتنفيذ سياسة وزارة التربية والتعليم الفلسطينية وتوجهاتها نحو رقمنة البيئة التعليمية، كذلك تفسر بأن المديرين لمسوا الحاجة إلى هذا الأسلوب الإداري في ظل طوفان الأقصى، وما تخلله من أحداث وإغلاق منعت التواصل المباشر.

كما تفسر الباحثة حصول المجال "مدى توافر أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية" على المرتبة الأخيرة بأن من أهم المشكلات التي تواجه تطبيق الإدارة الرقمية في المدارس الحكومية هو نقص الخبراء المختصين في هذا المجال، ونقص الخبرة لدى الكادر البشري في المدارس بالبرمجيات والآليات التي من شأنها زيادة الثقة بأمن المعلومات في تطبيق الإدارة الرقمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الجيوسي (2024) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة الأردنية للإدارة الرقمية متوسطة، ومع ما توصلت إليه دراسة بطاينة وآخرين (2023) أن درجة توظيف أبعاد القيادة الرقمية في المدارس الحكومية في محافظة إربد متوسطة، كما تتفق كذلك مع دراسة جلاد (2023).

وتخالف دراسة أبو القاسم (2022) التي بينت أن درجة توافر معايير القيادة الرقمية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في المحافظات الجنوبية بفلسطين ضعيفة، ودراسة بصيلي (2022) التي توصلت إلى أن تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية مرتفعة، وتفسر الباحثة هذا الاختلاف باختلاف توافر الإمكانات المادية والتقنية والبشرية في البيئة التعليمية، وباختلاف مدى اهتمام الإدارات فيها بتوفير بيئة رقمية. بالإضافة إلى ما أحدثه حرب طوفان الأقصى من ضعف الاتصال والتنسيق بين المؤسسات التعليمية بسبب الانقطاع أو النزوح الذي بدوره يؤدي إلى فوضى في البيانات وعدم توحيد

السياسات والمعايير الرقمية، وإلى الآثار النفسية والاجتماعية التي نجمت عن هذه الحرب من صراعات من شأنها أن تولد ثقافة مؤسسية وبيئة غير مستقرة تقلل من تقبل العاملين والطلاب للتقنيات الحديثة في التعليم،

فحرب طوفان الأقصى أضعفت معايير الإدارة الرقمية في التعليم، كونها دمرت البنى التحتية لشبكات الاتصالات والانترنت، وقللت التمويل، وأضعفت نظم الحوكمة والاتصال، مما جعل تطبيق نظم الإدارة الرقمية المستقرة أمرا صعبا للغاية.

4.2.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقديرات العينة على محور التنمية المستدامة ككل بلغ (4.28) وبنسبة مئوية (85.6%) وبتقدير مرتفع جداً. وجاء مجال " البعد الاقتصادي" بالمرتبة الأولى، بينما جاء مجال " البعد البيئي" بالمرتبة الأخيرة.

وتعزى هذه النتيجة إلى حرص المديرين على تحقيق التنمية المستدامة انسجاما مع توجهات وزارة التربية والتعليم في هذا المجال بشكل خاص، وسياسة الدولة بشكل عام نحو تحقيق التنمية المستدامة في كافة الجوانب، إذ أصبح تحقيق أبعاد التنمية المستدامة هدفا رئيسا من أهداف العملية التعليمية، كون التعليم هو الجانب الأهم في التأثير في المجتمعات وتطورها من خلال ترسيخ ثقافة التنمية المستدامة، وتحقيق متطلباتها، وخلق جيل فاعل يلبي الطموحات المستقبلية فيما يخص التنمية المستدامة.

وتفسر الباحثة حصول المجال " البعد الاقتصادي" على المرتبة الأولى بأن البعد الاقتصادي أهم أبعاد التنمية المستدامة، وهو أساس الأبعاد الأخرى، ومن السهل تحقيقه بأبسط الطرق كاستثمار الوقت والحفاظ على الموارد ودعم المجتمع.

كما تفسر حصول المجال " البعد البيئي" على المرتبة الأخيرة مقارنة بالأبعاد الأخرى، رغم أنه جاء بدرجة مرتفعة جدا بقلة الوعي بأهمية هذا الجانب وضعف المتابعة، وعدم النظر إليه كهدف من أهداف العملية التعليمية، وبعد من أبعاد التنمية المستدامة.

وتخالف هذه النتيجة دراسة الحاسي (2022) التي أثبتت وجود توجه سلبي بدرجة مرتفعة لدى المبحوثين نحو تحقيق الجامعات الليبية أبعاد التنمية المستدامة، وتفسر الباحثة هذا الاختلاف بحرص المدارس الحكومية على الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة تحقيقا للتوجهات الحكومية الفلسطينية بشكل عام، والتربوية بشكل خاص، نحو المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، وبغياب هذا الحرص لقلة الوعي بضرورة تحقيق التنمية المستدامة في الجامعات الليبية.

4.2.3 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما العلاقة بين مستوى توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى ومستوى الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم وضع الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\geq\alpha$) بين توظيف الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية من وجهة نظر المعلمين.

أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\leq0.05$)، بين درجة توظيف الإدارة الرقمية ودرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية لأبعاد التنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (r =-0.17)، ويتضح أن العلاقة بينهما جاءت عكسية؛ أي أنه كلما زادت درجة توظيف الإدارة الرقمية قلت درجة التزام المديرين بأبعاد التنمية المستدامة.

وتعزى هذه النتيجة إلى حصول تطبيق الإدارة الرقمية على درجة متوسطة، بينما حصلت أبعاد التنمية المستدامة على درجة مرتفعة جدا، بمعنى عمل الإدارات المدرسية بالإدارة الرقمية، خاصة في مجال خدمة أبعاد التنمية المستدامة، مازال بحاجة إلى مزيد من الجهود لتدريب وتطوير أداء المديرين، وتوفير الامكانات المادية والتقنية اللازمة، لضمان فاعلية الإدارة الرقمية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة.

وتخالف هذه النتيجة ما توصلت إلية دراسة سركالي (2024) أن للتحول الرقمي دورا كبيرا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة، كذلك دراسة محمد وآخرون(2023) التي بينت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد متطلبات الرقمنة وأبعاد التنمية المستدامة. وتفسر الباحثة هذا الاختلاف بأن توظيف الإدارة الرقمية في خدمة أبعاد التنمية المستدامة في البيئات التعليمية الفلسطينية مازال بحاجة إلى مزيد من الجهد على المستوى البشري أو التقني.

4.2.4 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في التنبؤ بدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية الثانية "لا توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في التنبؤ بدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة.

أشارت النتائج إلى وجود قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدرجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في التنبؤ بدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.03) وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية بل حقيقية.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن من أهداف التنمية المستدامة مواكبة التطور الحاصل والمستمر في ميدان الرقمنة، وهذا يعني أن التزام مديري المدارس بأبعاد التنمية المستدامة ينبئ بتحسين توظيف الإدارة الرقمية، إذ بات النهوض بمستوى العملية التعليمية لتلبية احتياجات المستقبل هدفا أساسيا من أهداف التعليم، كما يشهد العالم اليوم ثورة حقيقية نحو ربط جوانب الحياة كافة بالرقمنة، وليس التعليم بمنأى عن هذا التوجه بل هو أداة فاعلة في تحقيقه، فالعلاقة بين التنمية المستدامة والإدارة الرقمية علاقة تبادلية تكاملية، بحيث يؤدي كل منهما إلى النهوض بالآخر.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رجب (2023) التي أوضحت أن هناك خمسة عوامل للحكومة الإلكترونية لها دور كبير في تعزيز التنمية المستدامة، ومن بين هذه العوامل: العامل التكنولوجي، والتعاون بين التقنيات الرقمية.

4.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

للإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية الثالثة "لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

كشفت النتائج عن عدم وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المعلمين نحو درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بإجماع المعلمين في محافظة قلقيلية على درجة توظيف الإدارة الرقمية في ظل أحداث طوفان الأقصى، كون هذا التوظيف من السهل لمسه من جميع المعلمين في المدرسة على اختلاف المتغيرات الشخصية لديهم، وهذا يعزى إلى أن جميع المعلمين شركاء مع الإدارة في نجاح أو فشل توظيف الإدارة الرقمية، لأنهم الفئة الأولى المستهدفة من أنشطة الإدارة وإجراءاتها وتعليماتها.

وتخالف هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة بطاينة وآخرين(2023) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول درجة توظيف أبعاد القيادة الرقمية في المدارس الحكومية في محافظة إربد تبعا لمتغير الجنس وعدد سنوات الخبرة. وتفسر الباحثة هذه النتيجة باتفاق معلمي المدارس الحكومية في فلسطين حول درجة توظيف أبعاد القيادة الرقمية على اختلاف جنسهم وعدد سنوات الخبرة لديهم، مقارنة بدراسة بطاينة وآخرين (2023).

4.2.6 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

هل تختلف استجابات المعلمين نحو درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم فحص الفرضية "لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المعلمين نحو درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

كشفت النتائج أن المتغيرات المستقلة عدا المؤهل العلمي لم تكن دالة إحصائياً، لأن قيمة مستوى الدلالة لديها أكبر من (0.05) مما يؤكد أن هذه المتغيرات لا تسهم في تفسير درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.

أما متغير المؤهل العلمي، فكان ذو دلالة إحصائية حيث كانت قيمة معامل المؤهل العلمي (0.10−) عند مستوى دلالة (0.03) مما يشير إلى أن هناك علاقة سلبية بين المؤهل العلمي ودرجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة، بمعنى كل ما ازداد المؤهل العلمي انخفضت درجة الالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المؤهل العلمي المرتفع لمعلمي المدارس مكنهم من التعرف إلى قدر كبير من المعلومات المتعلقة بأبعاد التنمية المستدامة ومتطلباتها وتفاصيلها، بحكم الخبرات والمعارف التي اكتسبوها من الأدبيات السابقة والبحث العلمي، ومن الاطلاع على تجارب الآخرين، ومن التنويع في جهات الاتصال من الطلاب الجامعيين والأساتذة في بيئات تعليمية جامعية مختلفة، وفي مراحل متنوعة.

كما وتفسر الباحثة العلاقة السلبية بين المؤهل العلمي والالتزام بأبعاد التنمية المستدامة إلى أن الارتفاع في المؤهل العلمي لا ينعكس بالضرورة على الزيادة في التطبيق العلمي لمفاهيم التنمية المستدامة داخل البيئة المدرسية. فغالبا ما تركز البرامج الأكاديمية العليا على الجوانب النظرية والبحثية أكثر من الجوانب التطبيقية المتعلقة بالإدارة الميدانية والتنمية والمستدامة. كما أن ضعف التدريب المتخصص في مجالات الاستدامة وغياب الحوافز المؤسسية الداعمة لتطبيقها، يؤديان إلى فجوة بين المعرفة الأكاديمية والسلوك الإداري الفعلي.

إضافة إلى ذلك، فإن بعض المديرين ذوي المؤهلات العليا قد ينشغلون بالجوانب الرسمية والأكاديمية على حساب تنبني ممارسات عملية مستدامة، مما يفسر ضعف ارتباط المؤهل العلمي بدرجة الالتزام الفعلي بأبعاد التنمية المستدامة في المدارس.

4.3 التوصيات

بناء على النتائج فإن الدراسة توصي بالتوصيات الآتية:

- تعزيز التزام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية بأبعاد التنمية المستدامة من خلال اعتبار الالتزام بهذه الأبعاد جزء من تقييم أداء المديرين.

- إعطاء الأنشطة والمهام والمبادرات المتعلقة بالبعد البيئي من أبعاد التنمية المستدامة مزيدا من اهتمام مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية.

4.4 المقترحات

بناء على النتائج فإن الدراسة تقترح المقترحات الآتية:

- تشجيع توظيف مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية للإدارة الرقمية من خلال ربطها بالترقيات والدرجات والمكافآت المادية والمعنوية.
- عقد دورات تدريبية وورش عمل وتقديم النشرات، تحت إشراف وزارة التربية والتعليم بهدف تحسين وتطوير توظيف مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية للإدارة الرقمية.
- ضرورة وجود فريق تقني مختص، والتواصل مع ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الحفاظ على أمن المعلومات، وزيادة ثقة المعلمين بإجراءات الإدارة الرقمية.
- توعية الطلبة والمعلمين بأهمية الرقمنة، والالتزام بأبعاد التنمية المستدامة من خلال اللقاءات المباشرة والحوار البناء مع المختصين وممثلي وزارة التربية والتعليم في هذا الجانب.
- تكييف المناهج التعليمية وإثرائها بأنشطة من شأنها توفير بيئة محفزة لتوظيف الرقمنة والالتزام بأبعاد التنمية المستدامة.
- توجيه طلبة الدراسات العليا نحو دراسة التحديات والمعيقات التي تواجه توظيف الإدارة الرقمية واقتراح الحلول المناسبة لها.

المصادر والمراجع

أولا: المراجع العربية:

أبو العز، محمد. (2020). تأثير التحول الرقمي وتكنولوجيا المعلومات على مفاهيم الإدارة لمشاريع التنمية المستدامة. *المجلة العربية للقياس والتقويم*، (2): 162-171.

أبو القاسم، رسمية. (2022). درجة توافر معايير القيادة الرقمية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في المحافظات الجنوبية بفلسطين وسبل تعزيزها. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات*، 9(1): 532-554.

أبو النصر، مدحت. (2017). *التدريب عن بعد بواباتك لمستقبل أفضل*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو خيران، أحمد. (2022). *درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بإدارة التميز لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم شمال الخليل*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.

أحمد، نوال. (.2022). معوقات تطبيق القيادة الرقمية من وجهة نظر مديرات المرحلة الثانوية في لواء قصبة إربد. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 11(3): 497-517.

بدر الدين، نبيل. (2023). تداعيات طوفان الأقصى على القضية الفلسطينية. *مجلة جامعة الملكة أروى العلمية المحكمة*، 1(26): 1-16.

بصيلي، أماني. (2022). واقع تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية من وجهة نظر القيادات التربوية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(42): 23-42.

بطاينة، رغدة، السندي، علي، والروسان، سلام. (2023). درجة توظيف أبعاد القيادة الرقمية في المدارس الحكومية في محافظة اربد من وجهة نظر المديرين. *مجلة جامعة فلسطين الأهلية للبحوث والدراسات*، 2(2): 102-128.

البقعاوي، موضي. (2019). دور الإدارة الرقمية في تفعيل الاتصال الإداري لدى الإداريات في المرحلة الثانوية بمدينة حائل. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 13(24): 1-25.

بلباي، أكرم. (2022). التحول الرقمي وأبعاد التنمية المستدامة. *مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية*، 8(1): 412-429.

الجامعة العربية الأمريكية. (2023). *المؤتمر الدولي الأول للتحول الرقمي*. المنعقد بتاريخ 20 حزيران.

جلاد، أحمد. (2023). *القيادة الرقمية ودورها في التحول الرقمي في القطاع الحكومي الفلسطيني*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). *التقرير الإحصائي لأهداف التنمية المستدامة 2021*. رام الله، فلسطين.

الجيوسي، آمنة. (2023). دور الإدارة المدرسية في تعزيز استخدام تطبيقات الواقع الافتراضي في مدارس التعليم والتدريب المهني في فلسطين. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، 39(3): 2-26.

الجيوسي، سيرين. (2024). *القيادة الرقمية وعلاقتها بالاحتراق الرقمي لدى معلمي المدارس الخاصة الأردنية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

الحاسي، أريج. (2022). التحول الرقمي في الجامعات الليبية أثناء جائحة كورونا وعلاقته بالتنمية المستدامة. *مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث*، 3(7): 134-155.

حركة المقاومة الإسلامية حماس. (2024). هذه روايتنا_ لماذا طوفان الأقصى. فلسطين.

الحي، وليد. (2024). *سيناريوهات ما بعد طوفان الأقصى*. بيروت: مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات.

الخضور، صادق. (2024). *انهيار المنظومة التعليمية في القطاع... إبادة التعليم لتحقيق هدف التجهيل*. جريدة القدس، الأحد 22 سبتمبر.

الدعجاني، فايز. (2019). درجة استخدام الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة العقيق. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، (57): 57-90.

رابحي، فطيمة وكاريش، صليحة. (2020). العوامل المساهمة في بناء الثقافة الرقمية في المؤسسة من وجهة نظر عينة من الخبراء. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*، 23(2): 765–789.

الربيعي، شهد والعبادي، محمد. (2024). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في شركة نفط الشمال. *المجلة الجزائرية للاقتصاد السياسي*، 6(1): 8–26.

رجب، رشا. (2023). دور عوامل الحكومة الإلكترونية في تعزيز التنمية المستدامة. *مجلة الريادة للمال والأعمال*، 4(2): 76–91.

الروسان، محمود. (2024). أثر الإدارة الإلكترونية في التنمية المستدامة لدى شركات الأدوية الأردنية: الدور المعدل للريادة الرقمية. مجلات جامعة دمشق: https://fc-lc.xyz/CPkz.

زيادة، رانيا. (2021). *دور الإدارة الرقمية في تنمية المهارات الإبداعية دراسة حالة جامعة الملك خالد*. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 41(2): 2735–3222.

سدران، وجدان. (2021). *واقع القيادة الرقمية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بنجران*. المؤتمر الدولي للتعليم في الوطن العربي مشكلات وحلول، 22–26 يناير.

سرحان، وسن و حسين، عبد الرازق. (2022). قياس وتحليل أثر الاقتصاد الرقمي على التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة للمدة(2004–2020). *مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية*، 3(6): 157–176.

سركالي، إنصاف. (2024). أهمية التحول الرقمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة داخل المجتمع. *مجلة شؤون استراتيجية*، (18): 58–66.

سكر، ناجي وأبو حية، نجاة. (2019). درجة تطبيق مديري مدارس الأونروا بمحافظات غزة لمعايير القيادة الرقمية وسبل تحسينها. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 18(4): 809–829.

السميرات، بيان. (2023). محركات القيادة الرقمية لدى قادة المدارس في ظل التعلم عن بعد: دراسة تطبيقية على قادة المدارس في محافظة الكرك. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، 39(7): 189–205.

الشراري، شاكر والصالح، محمد. (2022). دور الإدارة الرقمية في تنمية المهارات الإبداعية لمديري المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة سكاكا. *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، (195): 486–533.

الشرمان، منيرة والفرسان، محمد. (2020). دور الإدارة المدرسية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في الأردن من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 8(2): 475–482.

صالح، محسن. (2024). *طوفان الأقصى والعدوان الإسرائيلي على قطاع غزة تحليلات سياسية واستراتيجية*. بيروت: مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات.

صدفة، محمود. (2022). *دور الاقتصاد الرقمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية*. مصر: مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.

طالة، لامية. (2020). الإدارة الإلكترونية ودورها في تحقيق التنمية الإدارية: بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق. *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، 9(2): 180–201.

الطاني، يوسف. (2019). أثر القيادة الرقمية في تبني الثقافة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بمديرية تربية محافظة النجف. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 3(6): 19–39.

عامر، خلود وزيادة، سهى وخصيب، نجلاء. (2022). درجة فاعلية الإدارة الرقمية في تنمية القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الملتحقين في برنامج القيادة المدرسية للعام 2021–2022 في فلسطين ودورها في دعم إبداع المعلمين والطلبة. *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية*، 2(5): 60–88.

العامور، رحاب. (2024). *تأثير الحرب على التعليم...دمار شامل بغزة وصعوبات كبيرة بالضفة*. جريدة القدس، الأحد 19 مايو.

عبد الغني، سناء. (2022). انعكاسات التحول الرقمي على تعزيز النمو الاقتصادي في مصر. *مجلة كلية السياسات والاقتصاد*، 15(14): 44-79.

عبد اللطيف، مرتضى. (2018). تحقيق التنمية المستدامة عبر تقديم الخدمات الرقمية: دراسة استرشادية على المجتمع المصري. *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة*، جامعة الأزهر، (19): 107-148.

عبد المعطي، حسين و أحمد، نعمات و المطيري، عبد الرحمن. (2024). التنمية المهنية المستدامة لقيادات التعليم قبل الجامعي في ضوء تداعيات التحول الرقمي. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، 4(3): 101-122.

العثربي، علي. (2024). طوفان الأقصى ومسيرة النضال الفلسطيني: دراسة تحليلية 1948-2023. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(3): 39-52.

العدوان، تغريد. (2023). تطوير المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية في ضوء دراسة ميدانية بمديرية تربية لواء (مهارات التحول الرقمي الجامعة). *مجلة كلية التربية*، أسيوط، 39(1): 206-228.

عساف، سوسن وعبد ربه، نشوى. (2021). أهمية التحول الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية في مصر. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، 7(12): 546-590.

عفونة، سائدة وأبو صاع، جعفر وجمعة، يافا. (2024). التعليم في غزة وطوفان الأقصى. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 2(1): 512-542.

العماري، جواهر. (2022). درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الرقمية بمحافظة خميس مشيط، *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، 2(194): 200-239.

عمر، عمر. (2021). التحول الرقمي للحكومة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مصر نموذجا. *مجلة جامعة الزيتونية الأردنية للدراسات القانونية*، 2(3): 154-179.

الغامدي، سميحة. (2018). واقع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتطوير العمل الإداري في جامعة الباحة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 19(11): 337-380.

الفهداوي، محمد. (2022). دور القيادة الرقمية في تحقيق التألق التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركات الاتصالات المتنقلة العراقية. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 14(2): 241-256.

لاشين، محمد. (2024). دور التحول الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء التشريعات الدولية والوطنية. *مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية*، 10(3): 2013-2060.

مجاد، فتح الله. (2020). الإدارة الرقمية في ظل جائحة كورونا. *مجلة المنار للدراسات القانونية والإدارية*، (عدد خاص): 170-200.

محمد، رغدة ومبارز، أسامة. (2023). دور التحول الرقمي في تحسين التنمية المستدامة باستخدام الأساليب الحديثة للمحاسبة الإدارية: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في مصر. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، جامعة دمياط، 4(2): 1101-1182.

محمد، عبد الله وداوي، مهدي وخضير، إسراء. (2015). التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد. *مجلة ديالي*، (67): 337-356.

محمود، محمد. (2015). *رؤية مقترحة لتطبيق القيادة الإلكترونية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات العالمية المعاصرة*. المؤتمر الدولي لكلية التربية بجامعة الباحة: التربية آفاق مستقبلية، السعودية، 12-15نيسان.

مرزوق، عنترة. (2018). *إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية*. عمان: مركز الكتاب العربي.

مساحل، أسماء. (2024). دور الإدارة الإلكترونية في دعم التنمية المستدامة المحلية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة صالح بو بنيدر، قسنطينة.

مطلق، هدى. (2021). سياسات التنمية المستدامة: رؤية لأهمية الدراسات الاجتماعية في التخطيط الاستراتيجي. *مجلة الدراسات المستدامة*، 3(4): 35-79.

المطيري، سلطان والثبيتي، عبد الله. (2023). القيادة الرقمية لدى مديري المدارس الابتدائية بمحافظة المهد وعلاقتها بالأداء المدرسي. *مجلة العلوم التربوية والإنسانية*، (27): 61–89.

المهوس، رنا والمنقاش، سارة. (2024). واقع ممارسات مديري ومديرات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لتحقيق أبعاد المدرسة المستدامة. *مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (102): 142–160.

ياسين، سعد. (2017). *الإدارة الإلكترونية*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.اليوسف، خلود. (2021). آليات تفعيل القيادة الرقمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. *مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 1(4): 35–54.

المراجع الاجنبية:

Agustina et al, R. Kamdi, W., Hadi, S., & Nurhadi, D. . *Influence of the Principal's Digital Leadership on the Reflective Practices of Vocational Teachers Mediated by Trust, Self Efficacy, and Work Engagement. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19(11), 24-40.* 2020.

AlHusban, D., Almarshad, M., & Altahrawi, M. *Digital leadership and organization's performance: The mediating role of innovation capability. International Journal of Entrepreneurship, (25) 1-16.* 2021.

Borowska, G. *Digital leadership for digital transformation. Współczesna Gospodarka, 10(3): 11-19.* 2019.

Cichosz at al, M., Wallenburg, C., &Knemeyer, A. *Digital transformation at logistics service providers: barriers, success factors and leading practices. The International Journal of Logistics Management, 31(2): 209-238.* 2020.

Domeny, J. *The relationship between digital leadership and digital implementation in elementary schools. (Doctroal dissertation, Southwest Baptist University).* 2017.

Dragomir&Aurora, C. &Aurora, L. *THE ROLE OF PUBLIC MANAGEMENT IN COMMUNITIES' SUSTAINABLE DEVELOPMENT. Review of General Management, 28(2): 15-22.* 2018.

Hero, J. *Exploring the Principal's Technology Leadership: Its Influence on Teachers' Technological Proficiency. Online Submission, 4(6), 4-10. .* 2020.

Lim&Teoh, C. & Teoh, A. *Predicting the Influence of Digital Leadership on Performance of Private Higher Education Institutions:Evidence from Malaysia. Journal of Entrepreneurship, Business and Economics, 10(1): 1-38.* 2021.

Mohammed et al, F., Olayah, F., Ali, A., &Gazam, N. *The Effect of Cloud Computing Adoption on the Sustainability of E-Government Services: A Review. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5): 2636-2642.* 2020.

Mwita & Joanthan, M., & Joanthan, J. *Digital Leadership for Digital Transformation. Electronic Scientific Journal, 10(4): 2082-2677.* 2019.

Rosa, M. *Digital Leadership and Teachers' Performance: Basis for a Proposed Training Program. International Journal of Multidisciplinary, 3(12): 2669-2685.* 2022.

Sağbaş& Erdoğan, M., & Erdoğan, F. *Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review. İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 3(1): 17-35.* 2022.

Taalbi et al, A. Musse, O. &Sharofiddin, A. *Evaluating Corporate Social Responsibility in Achieving Sustainable Development and Social Welfare. BRICS Journal of Economics, 5(2), 77—102.* 2024.

Zahid &Haji din, H., &Haji din, B. *Determinants of Intention to Adopt E-Government Servicesin Pakistan: An Imperative for Sustainable Developmen , Resources journa, 8(128): 1-25.* 2019.

الملاحق

ملحق (أ)

الاستبانة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

حضرة المعلمين والمعلمات المحترمين

تحية طيبة وبعد.

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية**" نرجو من حضرتكم قراءة بنود هذه الاستبانة بتمعن والإجابة عليها بموضوعية ودقة، وبشكل يعبر عن رأيكم المباشر والصريح، مما يؤدي إلى نجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات مناسبة تساهم في دعم البحث العلمي، علماً بان المعلومات سوف تحاط بالسرية التامة، ولن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة: منال عبد اللطيف محمود شلبي

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر( ) أنثى( )

عدد سنوات الخبرة: 5سنوات فأقل( ) (6-10) سنوات ( )

(11-15) سنة( ) أكثر من 15سنة( )

المؤهل العلمي: بكالوريوس فأقل( ) ماجستير( ) دكتوراة( )

المرحلة التعليمية: المرحلة الأساسية الدنيا( ) المرحلة الأساسية العليا( ) المرحلة الثانوية( )

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

المحور الأول: الإدارة الرقمية:

عرفت الإدارة الرقمية بأنها: "أسلوب إداري فعال يسعى إلى إحداث التغيير من خلال تحويل وظائف الإدارة إلىوظائف رقمية، تعتمد على نظم المعلومات في تخطيط وتنظيم وتصميم الهياكل وعمليات التوجيه والرقابة وإدارة فريق العمل"(الشراري والصالح، 2022: 488). وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: تحويل الوظائف الإدارية لمديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية إلى وظائف رقمية، وتقاس درجة هذا التوظيف باستجابة المعلمين في محافظة قلقيلية على الفقرات الخاصة بمقياس الإدارة الرقمية.

البعد الأول: مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية

رقم الفقرة	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية						
1	يستخدم مدير المدرسة التقنيات الرقمية لتحقيق الأهداف بأقل تكلفة ممكنة.					
2	يستخدم المدير التقنيات الرقمية لتحقيق الأهداف بأقل وقت ممكن.					
3	يحفز المدير المعلمين على استخدام التقنيات الرقمية في التواصل الإداري.					
4	يستخدم المدير التقنيات الرقمية في متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.					
5	يتبادل المدير مع مديري المدارس الأخرى أفضل الممارسات في الإدارة الرقمية.					
6	يستعين المدير بذوي الخبرة في مجال ممارسة الإدارة الرقمية.					
7	يبتكر المدير طرق جديدة في تطوير أسلوب الإدارة الرقمية.					
البعد الثاني: مدى توافر المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الرقمية						
8	يمتلك مدير المدرسة خطة استراتيجية لتطبيق الإدارة الرقمية.					
9	يطبق المدير نظام الأرشفة الرقمية.					
10	يستخدم المدير قنوات اتصال رقمية في تبادل الأفكار مع المعلمين.					
11	يمارس المدير الإدارة الرقمية في تخطيط الأنشطة التعليمية.					
12	يشجع المدير المعلمين على تطبيق الإدارة الرقمية.					

رقم الفقرة	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13	يوفر المدير للمعلمين والطلاب دليلا إرشاديا لتطبيق الإدارة الرقمية.					
14	يراعي المدير في تقييم أداء المعلمين مدى تفاعلهم مع الإدارة الرقمية.					
البعد الثالث: مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية						
15	يمتلك مدير المدرسة القدرة على مواكبة التطور الرقمي المتسارع.					
16	يتقن المدير استخدام التطبيقات والبرامج الرقمية.					
17	يوجد في المدرسة الكوادر البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الرقمية.					
18	يتوافر في المدرسة فريق مختص في متابعة التحول الرقمي.					
19	يشارك المدير في الدورات اللازمة لتحسين قدرته على مواكبة التطور الرقمي.					
20	يمنح المدير المعلمين فرصا متساوية في تمكينهم الرقمي.					
21	يشارك المدير المعلمين في عمل خطة استراتيجية تضمن دمج الإدارة الرقمية في العملية التعليمية.					
البعد الرابع: مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية						
22	يتوفر الدعم المالي اللازم لتدريب مدير المدرسة على آلية العمل بالإدارة الرقمية.					
23	يخصص المدير جزءا من الموازنة السنوية لتأهيل المعلمين في تطبيق الإدارة الرقمية.					
24	يقدم المدير الدعم المالي اللازم لصيانة الأجهزة والتقنيات الرقمية في المدرسة.					
25	يوجد في المدرسة بنية تحتية رقمية تشجع التحول الرقمي.					
26	تتوفر قنوات اتصال رقمية بين المدير والأطراف ذات العلاقة في كل مكان ووقت.					
27	يوفر المدير الدعم المالي اللازم لاستضافة ذوي الاختصاص في الإدارة الرقمية والاستفادة من خبراتهم.					
28	يتوفر الدعم المالي اللازم لتدريب مدير المدرسة على آلية العمل بالإدارة الرقمية.					

رقم الفقرة	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الخامس: مدى توافر متطلبات أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية						
29	يطبق المدير خطط وآليات لحماية أمن المعلومات الرقمية وسريتها.					
30	يتضمن التحول الرقمي في المدرسة برامج حماية رقمية للبيانات.					
31	يمتلك المدير نظام تشغيل احتياطي للتعامل مع الأزمات في حال تعطل الأجهزة ووسائل الاتصال.					
32	يتبع المدير القوانين واللوائح التي تنظم أمن البيانات المدرسية الرقمية.					
33	يكلف المدير فريقا مختصا لمتابعة أمن البيانات المدرسية الرقمية.					
34	يحرص المدير على أن تكون لكل معلم هوية رقمية خاصة به.					
35	يوظف المدير التغذية الراجعة لأداء المدرسة الرقمي في اتخاذ القرارات المناسبة.					

المحور الثاني: التنمية المستدامة

التنمية المستدامة: عرفت التنمية المستدامة بأنها: "استجابة لحاجات الحاضر من دون المساومة بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتهم"(محمد وآخرون، 2015: 341). وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: تلبية حاجات الحاضر للمجتمع الفلسطيني في جوانب الحياة المختلفة دون المساس بقدرته في تلبية حاجاته المستقبلية وتقاس باستجابة المعلمين في محافظة قلقيلية على الفقرات الخاصة بمقياس التنمية المستدامة.

رقم الفقرة	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: البعد الاجتماعي						
36	يشجع مدير المدرسة العمل الجماعي التعاوني.					
37	يعمل مدير المدرسة بمبدأ المدير قائد فريق.					
38	يشارك المدير المعلمين في اتخاذ القرارات المناسبة.					
39	يحفز مدير المدرسة مشاركة المعلمين في الأنشطة الاجتماعية.					
40	يشجع المدير ثقافة الاحترام والمحبة في المدرسة.					
41	يعمل المدير على بث القيم المجتمعية في عملية التعليم.					
42	يتيح المدير للمعلمين والطلاب فرص المشاركة في العمل التطوعي.					
43	يمكن المدير المدرسة من مشاركة المجتمع المحلي في المناسبات الدينية والوطنية.					
44	يشارك المدير أولياء الأمور في اتخاذ القرارات المناسبة.					
البعد الثاني: البعد الاقتصادي						
45	يحرص مدير المدرسة على استثمار الوقت وإدارته.					
46	يتخذ المدير الإجراءات اللازمة للحفاظ على الموارد المتاحة.					
47	يستثمر المدير الإمكانات المادية المتوفرة بأفضل الطرق.					
48	يشجع مدير المدرسة على ترشيد الاستهلاك.					
49	يحفز المدير مبادرات المعلمين في توفير الوقت والجهد والتكلفة في العملية التعليمية.					
50	يشارك المدير المجتمع المحلي في توفير الاحتياجات اللازمة في العملية التعليمية.					
51	يشجع المدير على خفض التكلفة في إعداد الوسائل التعليمية وتنفيذ الأنشطة.					

رقم الفقرة	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
52	يوجه المدير المعلمين والطلاب نحو استثمار المواد المتاحة في البيئة المدرسية والبيئة المحيطة في العملية التعليمية.					
البعد الثالث: البعد البيئي						
53	يهتم مدير المدرسة بنظافة البيئة المدرسية ومحيطها.					
54	يشجع المدير على ثقافة الحفاظ على موارد البيئية المتوفرة.					
55	يتيح المدير للمدرسة المشاركة في أنشطة الحفاظ على البيئة.					
56	يوجه المدير المعلمين نحو توعية الطلاب بأهمية الحفاظ على البيئة.					
57	يحفز مدير المدرسة المبادرات الإبداعية في الحفاظ على موارد البيئة.					
58	يشجع المدير على الربط بين المنهاج والحفاظ على البيئة المحيطة بالمدرسة.					
59	يوجه المدير الطلاب والمعلمين نحو ترشيد الاستهلاك للموارد البيئية المتاحة.					
60	يتيح المدير إجراء مسابقات تساهم في الحفاظ على البيئة.					

واقبلوا فائق الاحترام

ملحق (ب)

الجداول

جدول (2)

نتائج الصدق العاملي ومعامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا المتعلقة بفقرات الإدارة الرقمية

رقم الفقرة	المجالات					التباين المفسر	كرونباخ الفا
	مدى توافر متطلبات بناء الثقافة الرقمية لدى المدير لتطبيق الإدارة الرقمية	مدى توافر المتطلبات الإدارية لتطبيق الإدارة الرقمية	مدى توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الرقمية	مدى توافر المتطلبات المادية والتقنية لتطبيق الإدارة الرقمية	مدى توافر متطلبات أمن المعلومات لتطبيق الإدارة الرقمية		
A1	0.812					20.82	0.91
A2	0.861						
A3	0.756						
A4	0.735						
A5	0.888						
A6	0.791						
A7	0.887						
B8		0.536				17.21	0.45
B9		0.716					
B10		0.398					
B11		0.573					
B12		0.794					
B13		0.550					
B14		0.443					
C15			0.420			16.21	0.89
C16			0.704				
C17			0.902				
C18			0.843				
C19			0.839				
C20			0.888				
C21			0.802				
D22				0.721		16.1	0.88
D23				0.764			
D24				0.762			
D25				0.825			
D26				0.805			
D27				0.765			
D28				0.747			

0.85	11.5	0.759	E29
		0.725	E30
		0.721	E31
		0.590	E32
		0.854	E33
		0.709	E34
		0.830	E35
0.92	81.86	الكلي	

ملحق (ج)

تسهيل المهمة

التاريخ : / /202م

حضرة الدكتور فادي حسونة المحترم

عميد كلية الدراسات العليا

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

اسم الطالب/ة : منال عبداللطيف محمود شلبي

رقم التسجيل 12154258

التخصص: ماجستير إدارة تربوية

عنوان الرسالة:	درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في محافظة قلقيلية
فصل الاعتماد:	الفصل الأول 2024 | 2025
اسم المشرف:	محمود أحمد سلمان الشمالي
الجهة المخاطبة	وزارة التربية والتعليم _ مديرية التربية والتعليم (قلقيلية)
العينة المستهدفة	المعلمين والمعلمات في محافظة قلقيلية
المعلومات المراد جمعها	استبيان حول توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة لدى معلمين ومعلمات المدارس الحكومية في مدينة قلقيلية
أداة البحث	الاستبيان

ملحق (د)

الموافقة على مقترح البحث

10:23 AM

IRB Approved Letter.docx - Google Docs

جامعة النجاح الوطنية
An-Najah National University

مكتب مجلس المراجعة المؤسسية
Office of Institutional Review Board (IRB)

حضرة الدكتور محمود الشمالي المحترم

يسعدنا أن نعلمك أنه تم الموافقة على اقتراح بحثك بعنوان:

درجة توظيف الإدارة الرقمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل أحداث طوفان الأقصى لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة قلقيلية

من قبل مجلس المراجعة المؤسسية (IRB) في جامعة النجاح الوطنية.

فيما يلي تفاصيل الموافقة:

تم التقديم من قبل:	محمود الشمالي، منال شلبي
تاريخ الموافقة:	15/5/2025
رقم بروتوكول:	Fgs/ Hum. May. 2025/27

نرجو منك التكرم بإبلاغ المجلس عن أي تعديلات قد تطرأ على بروتوكول الدراسة لإجراء المراجعة المناسبة. إذا كانت لديك أي استفسارات أو تحتاج إلى مزيد من المعلومات، فلا تتردد في التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني irb@najah.edu.

نشكرك على التزامك بالمعايير الأخلاقية في البحث العلمي.

مع أطيب التحيات،

د. نعيم كتانه

رئيس مجلس المراجعة المؤسسية (IRB)

+972(9)2345113 - EX. 88- 4323 - Fax:+972(9)2345982 - E: info@najah.edu | Department irb@najah.edu | ANajahUni https:// www.najah.edu

ملحق (هـ)

أسماء الخبراء وأهل الاختصاص ممن شاركوا في تحكيم استبيان الإدارة الرقمية والتنمية المستدامة

الاسم	التخصص	الدرجة العلمية	مكان العمل
محمود رمضان	مناهج وطرق تدريس	دكتوراة	جامعة النجاح الوطنية
عبد الرحيم غانم	دراسات تاريخية وعلوم سياسية	دكتوراة	جامعة القدس المفتوحة
ربيع عطير	الادارة التربوية	دكتوراة	كلية الأمة الجامعية
عبد العزيز عبد الغني	أساليب تدريس العلوم	ماجستير	وزارة التربية والتعليم العالي
عمر جيتاوي	أساليب تدريس العلوم	ماجستير	وزارة التربية والتعليم العالي
أشرف خريشه	أساليب تدريس العلوم	ماجستير	وزارة التربية والتعليم العالي
عطاء المصري	الإدارة التربوية	ماجستير	وزارة التربية والتعليم العالي

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

DIGITAL ADMINISTRATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN PALESTINIAN SCHOOLS: TEACHERS' PERSPECTIVES ON PRINCIPALS' PRACTICES FOLLOWING THE WAR ON GAZA IN THE QALQILYA GOVERNORATE

By
Manal Abdul Latif Mahmoud Shalabi

Supervisor
Dr. Mahmoud Ahmed Salman Al-Shomali

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Educational Administration, Faculty Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2025

DIGITAL ADMINISTRATION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN PALESTINIAN SCHOOLS: TEACHERS' PERSPECTIVES ON PRINCIPALS' PRACTICES FOLLOWING THE WAR ON GAZA IN THE QALQILYA GOVERNORATE

By
Manal Abdul Latif Mahmoud Shalabi
Supervisor
Dr. Mahmoud Ahmed Salman Al-Shomali

Abstract

This study aimed to assess the extent of digital management utilization and its relationship with sustainable development in the context of the war on Gaza, as perceived by teachers of public schools in the Qalqilya Governorate. Specifically, it sought to determine the level of digital management implementation, the degree of commitment to the dimensions of sustainable development, and the nature of the relationship between these variables. Additionally, the study examined the influence of demographic factors—including gender, years of experience, academic qualification, and educational stage—on participants' responses.

The researcher employed a descriptive correlational design and utilized a questionnaire as the primary data collection instrument. The questionnaire was administered to a sample of 150 male and female teachers, selected through convenience random sampling from a population of 1,500 teachers employed in public schools within the Qalqilya Governorate. The findings revealed that the level of digital management utilization was moderate, whereas the commitment to the dimensions of sustainable development was very high. Additionally, a weak negative statistically significant correlation was identified between the extent of digital management utilization and the principals' commitment to sustainable development. No statistically significant differences were observed concerning gender, years of experience, or educational stage; however, significant differences were found based on academic qualification.

In light of these findings, the study recommends strengthening the commitment of public-school principals in the Qalqilya Governorate to the dimensions of sustainable development by incorporating these dimensions into administrative performance evaluation criteria. Additionally, it advocates for the promotion of digital management through its integration with incentive systems, promotions, and both material and moral

rewards, thereby cultivating a culture of digital management that advances sustainable development within the Palestinian educational context.

Keywords: digital administration, sustainable development, educational leadership, crisis management, Palestinian schools.