

درجة توظيف القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين

رفيف مروان طاهر ازغبي

الجامعة العربية الأمريكية

(قدم للنشر في ٨/١/٢٠٢٣ ، قبل للنشر في ٩/٣/٢٠٢٣)

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توظيف القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين في ضوء تأثير بعض المتغيرات، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت عينة الدراسة من (410) أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الذي تراوح عدده (٣١١٠) وفقاً للكتاب الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ ، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي، و كشفت نتائج الدراسة أن درجة توظيف القيادة الرقمية جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي يساوي (٣.٥٩) بوزن نسبي (٧١.٧٪) وفقاً لآراء أفراد العينة على الدرجة الكلية ومجالات الاستبانة، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، بينما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى الجامعة لصالح جامعة الخليل، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إنشاء رؤية استراتيجية واضحة للقيادة الرقمية ومعلنة للجميع والاهتمام بتطوير القدرات القيادية والرقمية.

The Degree of Employment of Digital Leadership in Palestinian Universities from The Point of View of Academics

Rafif Marwan Taher Azgheibi
Arab American University

Abstract

The study aims to identify the degree of employing digital leadership in Palestinian universities from the point of view of academics in the light of the impact of some variables. The study followed the analytical descriptive approach. The annual statistician for higher education institutions 2020/2021, and the study relied on the questionnaire as a tool for data collection and analysis using descriptive statistics. on the total score and the fields of the questionnaire, and it was found that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the sample responses on the digital leadership scale in Palestinian universities from the academics' point of view due to gender, specialization, and years of experience, while it revealed that there were differences Statistically significant at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) among the averages of the sample responses on the digital leadership scale in Palestinian universities from the academics point of view attributed to the university in favor of Hebron University.

المقدمة

حظيت القيادة باهتمام بالغ بين المسؤولين، نظراً لأهميتها في نجاح المؤسسات وفشلها، ويتوقف نجاح المؤسسات أو فشلها على الانجازات التي يحققها القادة في مواقعهم، وتأديتهم مهامهم المنوطة إليهم، وإسهامهم في تطوير مؤسساتهم وإنجاحها وفقاً ما لديهم من قدرات واستعدادات تمكنهم من التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة.

إن مؤسسات التعليم العالي لا تعيش منفردة عن التغييرات العالمية، خاصة الجامعات الفلسطينية حيث يرتبط مستقبل الجامعات بالتطورات السريعة في مجال المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يرافقها من تغيير للرؤى والتوجهات الفكرية والثقافية و الأيدولوجية، فالتحديات التي تواجه الجامعات أثرت على التعليم الجامعي وطرته، فأصبحت مقدرة الجامعة اليوم مرهونة بقدرة القيادة على إدراك التغيير والعمل على مجاراته، وهذا يتطلب الاهتمام بالموارد البشرية وذلك للمشاركة في صناعة المستقبل (بن ناجي، 2020).

وشهد هذا العصر الكثير من التغيرات والتطورات المتتالية في مختلف المجالات، ومع هذه التطورات أصبح الإهتمام بالقيادة ضرورة قصوى، الأمر الذي يستدعي من المؤسسات التربوية التي تسعى للتقدم والتميز ومواكبة المستجدات من أجل الارتقاء بالمؤسسة التربوية والوصول إلى إدارة ناجحة قادرة على اتخاذ قرارات رشيدة وفق منهجية علمية مدروسة، حيث يعد اتخاذ القرار مركز و أهم عناصر العملية القيادية، فهو عملية مهمة ملازمة لعمل القيادات التربوية في المستويات التنظيمية (العماري، ٢٠٢٢).

حسب المنتدى الاقتصادي العالمي، يخلق التحول الرقمي والتقنيات الجديدة حاجة ملحة لنوع جديد من القادة تفهم آثار وتطبيقات التقنيات الذكية، وتدرك أهمية خصوصية البيانات والأخلاق وتعرف كيفية استخدام التقنيات وتطبيق كميات هائلة من البيانات لتحسين القوى العاملة والمنظمة والمجتمع. ومن ثم تتعلق القيادة الرقمية بتمكين الآخرين من القيادة وإنشاء فرق عمل منظمة ذاتيا تعمل على تحسين الأنشطة اليومية، فلم تعد القيادة هرمية الطابع بل أضحت تقوم على مشاركة ومساهمة من الجميع (World Economic Forum، ٢٠٢١).

وقد أكد الرابعي (٢٠٢٢) أن في ظل هذا التحول والتغيير لا بد من نوع جديد من القيادة وهي القيادة الرقمية التي تعد ذات رؤية علمية ونهج جديد حيث تساعد على إحداث تغيير في سلوك وأداء الموظفين والانتقال من المجتمع التقليدي الذي تعيشه المؤسسة إلى مجتمع ثورة المعلومات والاتصالات المتميز بالنمو و الابتكار و الإبداع في كافة المجالات.

وتشير دراسة (Kwon و Park، ٢٠١٧) بأن القيادة الرقمية هي الوسيلة الفعالة لدفع التحول الرقمي: النهج الذي تقوده الإدارة من أعلى إلى أسفل بحيث يجب على الموظفين الانخراط في مجموعة متنوعة من الطرق لإجراء التغيير تحت قيادة المديرين التنفيذيين، وأنهم يجب أن يكونوا مدركين للحاجة وعلى بيئة من الموقف. و يمكن للقيادة الرقمية أن تخلق رؤية قوية للمستقبل وتقديم هذه الرؤية في جميع أنحاء المؤسسة ، لتحقيق ذلك تحتاج المؤسسات إلى هذا النوع الجديد من القيادة المزود بمهارات تكنولوجيا عالمية و رؤية إستراتيجيته رقمي، ويقوم التحول الرقمي على الابتكار والإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الاسكوا، ٢٠١٨)، الأمر الذي أدى إلى ظهور الحاجة للمتخصصين والمحترفين من ذوي المهارات والخبرات المتخصصة، والقي بالعبء على التعليم لتنمية الإبداع والابتكار، واستخدام التقنيات الحديثة لتطوير المهارات وتغذية الأفكار (Gupta، ٢٠١٩).

ولقد أكد (Bejinaru، ٢٠١٩) أن التحول الرقمي يساعد الجامعات بشكل كبير في عملية صنع القرار من أجل التكيف مع متطلبات السوق وسرعة تحقيق متطلبات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وأشار (Chin، ٢٠١٠) إلى أن القيادة الرقمية في الجامعات تختلف عن

القيادة التقليدية إذ أنها تعتبر أن أفعال القادة لا تكفي وأنها يجب أن تركز على الخصائص وتؤكد على أنهم يجب أن يطوروا ويوجهوا ويديروا و يطبقوا التكنولوجيا على العمليات التنظيمية المختلفة لتحسين الأداء التشغيلي للجامعة، خاصة في ظل التغيرات السريعة من استدامة التطوير وإدارة التغيير من خلال تطوير الهيكل التنظيمي للجامعة، وهذا يتطلب فهم قيادات الجامعة للتحويلات المجتمعية والاقتصادية والتكنولوجية ومحاولة استثمارها في التطوير المستمر للجامعة والمناخ البيئي والتنظيمي، وبهذا يؤثر التدريب المستمر لقيادات الجامعة والتوعية والمشاركة والحوكمة المجتمعية، ودعم القيادات العليا في التعليم العالي والمؤسسات المجتمعية لسياسة الجامعة ومساعدتها في تنفيذ خطتها الاستراتيجية وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة (Azizi، ٢٠٢٢).

ونظراً لأهمية الموضوع الذي يتحدد بدرجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية إذ يتناول أحد أهم المتغيرات التي تواكب التوجهات العالمية الحديثة؛ لما لها من تأثير إيجابي على الشخصية بشكل عام، وعلى الممارسات بشكل خاص، وعلى الإنجازات التي تعود بالنفع على الجامعات بجميع عناصرها والمجتمع بشكل عام بما أنه جزء لا يتجزأ من الوطن، وقد توفر هذه الدراسة معلومات وبيانات وتصورات يمكن توظيفها من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم العالي والجهات الأخرى ذات العلاقة، وتوظيفها لبناء برامج وتدريبات تدمج مهارات القيادة الرقمية، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف الجامعات الفلسطينية، تتناول الدراسة شريحة هامة وهي الأكاديميين (عمداء ورؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس) وهم الفئة التي تضع القرارات وتنفذها، وبالتالي تشكل الجهة التنفيذية التي تلعب دوراً كبيراً نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها، قد تفتح الدراسة الباب أمام الباحثين للقيام بدراسات مشابهة إذ تعد عاملاً محفزاً لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تتناول متغيرات الدراسة على عينات أخرى.

وفي ضوء ما سبق فإن تسليط الضوء على درجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية وما يميزه عن باقي أنواع القيادة و التي تؤهله ليكون الأنسب والأفضل لإنجاح مشاريع التحول الرقمي في الجامعات وتحقيق أهدافها.

مشكلة الدراسة

أصبح نجاح الجامعات اليوم متوقفاً على وتيرة التقدم المحرز في تنفيذ الأهداف المنشودة ضمن رؤية واضحة لفلسفة التعليم والتطوير المستمر لتحقيق جودة وتنافسية في التعليم العالي بما يحتاجه من إمكانات مادية وبشرية، ويقف على رأس ذلك القدرة على اتخاذ القرارات من قيادة واعية تطوع استراتيجيات فعالة لتحقيق نقلة نوعية في العملية التعليمية ضمن خطط ذكية وصولاً لمتابعة التنفيذ في هيكليات مدرّبة ومؤهلة للسير بخطوات مدروسة ومروراً بالإمكانات المادية والبنية التحتية ومقوماتها التي تؤثر بالمخرجات وجودتها. وأصبحت مهارات قوة التعليم والمعرفة والعمل السلاح التنافسي الأول لكل الجامعات، فاتجهت الجهود العالمية نحو المنافسة في تطوير العنصر البشري بدءاً بقاتته وصولاً لطلبته وأثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة الجامعات وجود هوة في القيادة وتعاملاتها الرقمية في اتخاذ القرار والأثر الذي يصحبه في تشكيل التنافسية للجامعات وقدرتها على الانطلاق والنجاح والتميز (القرني، ٢٠٢١)، ومن خلال عمل الباحثة كعضو هيئة تدريس بالجامعة لوحظ وجود بعض القرارات التي تسبب مشكلات ونقاط اختناق تنتج عنها ضعف قدرة بعض الجامعات على تحقيق الريادة والتميز و التنافسية.

وعليه تبلورت مشكلة الدراسة بالأسئلة الآتية:

١. ما درجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى للمتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، الجامعة)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة التعرف على:

١. التعرف على درجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين.
٢. التعرف على درجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى لمتغيرات الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، الجامعة.

مُصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

ورد في الدراسة الحالية المصطلحات الآتية:

القيادة الرقمية: بأنها تأثير اجتماعي بواسطة تكنولوجيا المعلومات المتقدمة لإنتاج تغيير في المواقف والمشاعر والتفكير والسلوك، أو الأداء مع الأفراد أو المجموعات أو المنظمات (Kahai, Avolio، و Dodge، ٢٠٠١).

ويعرف بيريت (Brett، ٢٠١٩) القيادة الرقمية بأنها: "الاستخدام الاستراتيجي للأدوات الرقمية لتحقيق أهداف العمل."

الجامعات الفلسطينية: هي المؤسسات التعليمية التي تدرج تحت رعاية وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني والتي تقع ضمن حدود السيادة الفلسطينية، وتم تحديدها في هذه الدراسة بجامعات الضفة الغربية .

وتعرفه الباحثة اجرائياً بأنها منظور طويل الأمد يستفيد من الموارد المتاحة لتنفيذ التغييرات المتوقعة داخل ثقافة المؤسسة وتحسينها إلى كفاءة رقمية مشتركة تستند إلى المفاهيم التي يمكن تطبيقها وتطويرها في المستقبل وتحدث عندما تتحمل الإدارة المسؤولية عن القيمة الوظيفية والجودة الى أصول رقمية داخل مؤسستها، و يقوم القادة الرقميون بتعزيز التحول الرقمي، و تحمل العواقب، سواء الفوائد والقيود.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

الحد الزمني : تم تطبيق الجانب الميداني من هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية من الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.

الحد البشري: تم تطبيق الدراسة على الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.

الحدود الاجرائية: هذه الدراسة محددة بالأداة المستخدمة في جمع البيانات واستجابة عينة الدراسة عنها، وطبيعة التحليل الاحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

الدراسات السابقة

يشتمل هذا الجزء على مجموعة من الدراسات التي تمكن الباحثة من الاطلاع عليها، والتي لها علاقة بموضوع الدراسة مرتبة حسب التسلسل الزمني، وفيما يأتي عرض لها:

دراسة (كمال و محمود، ٢٠٢٢)

عنوان الدراسة: القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان.

هدف البحث إلى الاطلاع على الأسس النظرية لكل من القيادة الرقمية والمرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات في الأدبيات المعاصرة، والتعرف على آليات تعزيز المرونة التنظيمية في ضوء القيادة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية، ورصد واقع ممارسة القيادة الرقمية لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان، بالإضافة إلى وضع تصور مقترح لتعزيز المرونة التنظيمية في ضوء مدخل القيادة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث ما يلي: نشر ثقافة التعلم الرقمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان جاءت متوسطة، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن القيادات الرقمية تعاني من تعقيد الإجراءات الإدارية، وتداخل مسؤوليات اتخاذ القرار اللازم للتحويل، وأن تحقيق المواطنة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان جاءت بدرجة متوسطة، ويرجع ذلك إلى عدم توافر الدعم الفني المطلوب بالجامعة؛ لضمان استمرار تطبيق عملية التحول الرقمي والإدارة الرقمية، بالإضافة إلى أن المستوى العام لممارسة المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان كان متوسطاً؛ مما يوضح أن المرونة التنظيمية داخل الجامعة في حاجة إلى تدعيم وتقوية، وأن القيادة الرقمية منبئاً جيداً بالمرونة التنظيمية، ويرجع ذلك إلى استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري، والتي تسهل سير حركة العمل في جو من المرونة التنظيمية.

دراسة (العلاني، ٢٠٢٢)

عنوان الدراسة: معايير القيادة الرقمية في التعليم العالي - تصور مقترح.

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق معايير القيادة الرقمية ومؤشراتها في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق معايير القيادة الرقمية ومؤشراتها في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تكون من عدد من العناصر ابتداءً من الأهداف، والأسس والمرتكزات، والمقومات التي تسهم في نجاح تطبيق معايير ومؤشرات القيادة الرقمية في المملكة العربية السعودية، وانتهاء بالضمانات التي تعمل على تطبيقها. وأوصي الدراسة بالتأكيد على الاستفادة من التصور المقترح لتطبيق معايير القيادة الرقمية ومؤشراتها في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

دراسة (Yuting, Adams, & Lee, 2022)

عنوان الدراسة: العلاقة بين القيادة الرقمية وكفاءة المعلمين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي ناقشت الدراسة التكنولوجيا التعليمية المتغيرة باستمرار و التحديات والفرص الجديدة في التعليم العالي. وأكدت على مواكبة اتجاهات العصر الرقمي عندما يتم التأكيد على تكامل التكنولوجيا كميزة رئيسية ، يجب على قادة الجامعات تحمل المسؤوليات المتعلقة بالتكنولوجيا في التحفيز والتعاون مع المعلمين لتحقيق التكامل التكنولوجي الفعال. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لبحث العلاقة بين السلوكيات والممارسات التكنولوجية لقادة الجامعات واعضاء هيئة التدريس. تم جمع البيانات الكمية من استبيان على مقياس ليكرت من ٢٩٨ عضواً في جامعة عامة في الصين وتحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي. أشارت النتائج إلى وجود علاقة مباشرة مهمة بين القيادة

الرقمية وكفاءة المعلم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وأظهرت الأبعاد الخمسة للقيادة التقنية آثارًا إيجابية كبيرة على أعضاء هيئة التدريس.

دراسة (بصيلي، ٢٠٢٢)

عنوان الدراسة: واقع تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية من وجهة نظر القيادات التربوية

هدفت الدراسة للتعرف على واقع تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (٣٤٣) من القيادات ووكلائهم والإداريين من الجنسين وكشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أبعاد القيادة الرقمية حصلت على متوسط كلي (٣.٥١ من ٥) ونسبة (٧٠.١٨) وبتقدير لفظي (كبيرة)، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى الجنس، ولصالح الإناث، وتبعاً لمتغير المنصب لصالح الذين مناصبهم وكيل وتبعاً للخبرة ولصالح الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، واستناداً للنتائج أوصت الباحثة بعقد مؤتمرات لتحفيز تطبيق القيادة الرقمية في المؤسسات التربوية، وفرض استخدام التكنولوجيا الرقمية في المدارس، وعقد دورات تدريبية لقيادات المدرسة وحوسبة المناهج الدراسية، إضافة إلى مقترحات بدراسات مستقبلية في الموضوع.

دراسة (Farhan ، Khalil، و Hamad، ٢٠٢٢)

عنوان الدراسة: دور القيادة الرقمية في الإنجاز التميز التنظيمي دراسة تطبيقية في جامعة تكريت

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو دراسة دور القيادة الرقمية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال التقديم إلى جامعة تكريت. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل آراء المبحوثين حول متغيرات البحث. مجتمع الدراسة هو ممثلة في منتسبي جامعة تكريت وكلياتها وأقسامها. حيث تم اختيار عينة عشوائية قوامها (٨٢) فرداً يعملون في الإدارة الإلكترونية في تم اختيار الجامعة المعنية. أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي الموافقة على آراء المشاركين حول أبعاد القيادة الرقمية و التميز التنظيمي. كما أثبتت نتائج البحث صحة فرضيات البحث ، والتي تنص على وجود تأثير كبير للرقمنة الريادة في تحقيق التميز المؤسسي. والمنظمات التي تحرص على ذلك اعتماد أسلوب القيادة الرقمية والتمتع بمستوى عالٍ من التميز المؤسسي .

دراسة (Antonopoulou, Halkiopoulos, Barlou, & Beligiannis, 2021)

عنوان الدراسة: العلاقة بين القيادة التقليدية والرقمية في البيئة الأكاديمية: أثناء جائحة COVID-19

هدفت الدراسة لمراقبة التحديات غير المتوقعة في مختلف أنواع القيادة التربوية لتعزيز النظام بيئي الاكاديمي بشكل شامل ومنفتح على التغيير والتركيز على تقسيم المسؤوليات القيادية بين الأكاديميين ذوي المهارات المختلفة بالترتيب للتعامل بشكل جماعي مع مجموعة مسؤوليات القيادة المطلوبة في مجموعة متنوعة من السياقات. و فحصت هذه الدراسة الدرجة التي يشارك فيها أعضاء مجلس الشيوخ لثلاث جامعات في اليونان في ثلاثة أنواع متميزة من القيادة (القيادة التحويلية ، قيادة المعاملات ، والقيادة يجب تجنبها) عبر القيادة

الرقمية. تم تفسير النتائج باستخدام الأساليب الوصفية والتشخيصية والتنبؤية و وتم تحليل البيانات عبر برنامج الرزم Spss. وأشارت النتائج إلى أن المشاركين أظهروا مستوى عال من القيادة الابداعية والمعاملات. أظهروا مستوى عال من القيادة الرقمية مع تجنب السلبية - لتجنب القيادة. توضح الدراسة ذلك للقيادة الرقمية ارتباط إيجابي نسبياً بنتائج القيادة ، وهو تُرجم على أنه مستوى عالٍ من الأداء والرضا يتعايشان مع مستوى عالٍ من التكنولوجيا الرقمية تنفيذ القيادة.

(اليوسف، ٢٠٢١)

عنوان الدراسة: آليات تفعيل القيادة الرقمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م

هدفت الدراسة إلى التوصل لآليات تفعيل القيادة الرقمية في الجامعات السعودية، والكشف عن أبرز التحديات إلي تواجه الجامعات السعودية في تفعيل القيادة الرقمية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، مستخدمة الاستبانة أداة للدراسة، ووزعتها على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات المنطقة الغربية وجامعات المنطقة الوسطى، وجامعات المنطقة الشرقية وجامعات المنطقة الجنوبية، بلغ عددها (٥٠٠) عضو هيئة تدريس ، وتوصلت الدراسة للنتائج الى ان الصفات القيادية الرقمية بقوة نسبية عالية جاءت بعد الكفاءة القيادية الرقمية جاءت بعد عناصر الذكاء الاستراتيجي للقيادة الرقمية ودورها في إدارة المعلومة بعد التأثير الاستراتيجي وجاءت بعد التميز في إدارة المعلومات بالمنظمات المعاصرة كأحد أهم مقومات نجاح القيادة الرقمية بقوة نسبية عالية.

دراسة (الراجحي، ٢٠٢١)

عنوان الدراسة: إسهام القيادة الرقمية في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء مبادئ الجامعة المنتجة: تصور مقترح

هدف البحث لبناء تصور مقترح للكشف عن إسهام القيادة الرقمية في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الجامعة المنتجة. قدم البحث إطار عمل إجرائي يرشد الجامعات السعودية ويوجه جهودها بشكل تقني؛ لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء مبادئ الجامعات المنتجة. وتهتم بتطوير القيادات بما يتواءم مع نظام الجامعات الجديد الذي يحقق الاستقلالية المنضبطة للجامعات؛ مما يدفعها إلى إيجاد مصادر تمويل جديدة. كما تم استخدام المنهج التحليل الوصفي لمناسبتها لموضوع البحث. أهم النتائج أن الثورة الرقمية والميزة التنافسية من أهم مبررات تحول الجامعات لجامعة منتجة، وهذا لا يلغي دورها في تأدية وظائفها الأساسية. ويرتكز التصور المقترح على وضع آليات لتطوير البنية التحتية (الرقمية) للجامعات، مع زيادة الموارد المالية من خلال الاستثمار الذكي لخدمات ومنتجات الجامعة لتحقيق الميزة التنافسية. أهم التوصيات: استقطاب الكفاءات القادرة على استثمار القيادة الرقمية في إيجاد بدائل تمويل مبتكرة للجامعة. إعادة هندسة النظم الرقمية في كافة قطاعات الجامعة، لتحقيق الميزة التنافسية.

دراسة (زيادة، ٢٠٢١)

بعنوان: دور القيادة الرقمية في تنمية مهارات القيادات الابداعية دراسة حالة جامعة الملك خالد

هدفت الدراسة للتحقق من مدى توافر مقومات الادارة الرقمية بالجامعات الحكومية السعودية ، وأثر ذلك في تنمية المهارات القيادية للقيادات الجامعية ، وذلك كما يدركها القيادات الأكاديمية في الكليات التابعة لها (العمداء / الوكلاء / رؤساء الاقسام العلمية) ، وتكون مجتمع

البحث من كافة القيادات بجامعة الملك خالد - كدراسة حالة - للجامعات الحكومية السعودية ، وتم جمع البيانات من خلال الاستبيان ، ووصلت نسبة الردود إلي ٨٠ % ، وتم اختبار ثبات وصدق القائمة من خلال معامل ألفا كرونباخ ، وأخيرا تم اختبار فروض البحث من خلال بعض الاختبارات الاحصائية المناسبة ، وأظهرت نتائج البحث توافر مقومات تطبيق الادارة الرقمية بدرجة متوسطة ، وأن درجة ممارسة مهارات القيادة الابداعية بدرجة متوسطة ، وأنه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين توفر مقومات الادارة الرقمية وتنمية مهارات القيادة الابداعية"، كما تبين من الدراسة أنه يوجد تأثير لمقومات الادارة الرقمية على تنمية مهارات القيادة الابداعية للقادة الرقميون وذلك بالتعامل مع المشكلات والتنبؤ بها ووجد تأثير جوهري لمقومات الادارة الرقمية علي تنمية مهارات القيادة الابداعية لدي القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد.

دراسة (أبو حية، ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الرقمية لدى مديري مدارس الأونروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر معلمهم في ضوء تأثير بعض المتغيرات التصنيفية، ومن ثم التوصل لسبل تحسين هذه الممارسة، وقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢٢) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات مدارس الأونروا بالمحافظات الجنوبية في فلسطين يمثلون (٦٪) من حجم مجتمع الدراسة، وقد مثلت الاستبانة أداة جمع البيانات، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ١. حصلت درجة ممارسة القيادة الرقمية لدى مديري مدارس الأونروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر معلمهم على وزن نسبي (٦٤.٠٢٪) بدرجة (متوسطة). ٢. وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المنطقة التعليمية لصالح من يتبعون لمنطقتي شمال غزة والوسطى التعليميتين مقابل من يتبعون لمناطق غزة وخانيونس ورفح التعليمية، فيما لم توجد أي فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (الجنس، المرحلة التعليمية للمدرسة، عدد سنوات خدمة المعلم، المؤهل العلمي، التخصص). وكان من أهم توصيات الدراسة ما يأتي: ١. عقد دائرة التعليم بالأونروا لمؤتمر علمي يعرض فيه مديرو المدارس أفضل الممارسات في استخدام التكنولوجيا في مدارسهم مع قادة المدارس الأخرى لتعميم الفائدة. ٢. تضمين مؤشرات ومعايير الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم لقادة المدارس، في دورات التدريب للقيادة المدرسية. ٣. منح دائرة التعليم بالأونروا مديري المدارس المزيد من الصلاحيات؛ لتسهيل الاستفادة من خبراء التكنولوجيا في المجتمع المحلي.

(صبيح، ٢٠٢٠)

عنوان الدراسة: تصور مقترح آليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية تهدف الدراسة بصورة أساسية إلى معرفة مستوى التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق، وتقديم تصور مقترح آليات تحقيق التمكين الرقمي في الجامعة ، وذلك لمواكبة التوجهات العالمية نحو بناء جامعات رقمية للتعليم عن بعد، وخصوصاً في هذه الأونة مع انتشار فيروس كورونا؛ والذي حتم على الجامعات كافة سرعة رد الفعل لتلك التغيرات والتكيف مع المستجدات من خلال بناء بنية تحتية رقمية نشر الوعي الثقافي بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية التحول الرقمي . واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم التطبيق ميدانياً على جامعة الزقازيق، وتوصل البحث للعديد من النتائج منها، يتطلب تحقيق التمكين الرقمي بالجامعة توفير العديد من الآليات ، والتي تتمثل في بناء بنية تحتية رقمية قوية بالجامعة من خلال بناء خطة استراتيجية شاملة لبناء حرم رقمي قادر على تلبية التغيرات التكنولوجية المصاحبة الانتشار فيروس كورونا، ونشر الوعي الثقافي بأهمية التمكين الرقمي، وكذلك تعزيز الإدارة الرقمية بالجامعة، وتوفير كوادرنية لتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعة رقمياً تمكين الرقمي بالجامعات الهندية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تبين أن جميع الدراسات السابقة تناولت موضوع القيادة الرقمية بالجامعات بمختلف الدول، وأن هذه الدراسات تراوحت بين عامي ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٢ ومن الملاحظ أن غالبية الدراسات استخدمت المنهج الوصفي، واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في إجراءات البحث والمنهج المستخدم وحجم العينات، وبناء أداة الدراسة والمعالجات الإحصائية اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم والأداة والمعالجات الإحصائية وطريقة اختيار العينة وتشكيل أسئلة وأهداف البحث، كما أنها اختلفت عن الدراسات السابقة في طبيعة مجتمع الدراسة وعدد أفراد عينة الدراسة وعنوان الدراسة، وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها بحثت في درجة توظيف القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية كما وتميزت أيضا في أنها اختارت مجتمع دراسة فلسطيني حيث لم تكن أي دراسة تحتوي على هذين المتغيرين كما وعملت على إضافة التوصيات والمقترحات التي قد تفيد المهتمين بتطوير القيادة في مؤسسات التعليم العالي.

منهج الدراسة

من أجل التعرف درجة توظيف القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لملائمتها لطبيعة الدراسة، فهو الأنسب لوصف الظاهرة من جميع جوانبها، ويصفها بشكل دقيق.

مجتمع الدراسة

- تكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية التي اختارتها الباحثة في الفصل الأول للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣، وكان عددهم (٣١١٠) وفقا للكتاب الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١، والذي حددته الباحثة في الجدول التالي:

جدول (١) : توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	العدد
الجامعة العربية الامريكية	384
جامعة فلسطين التقنية- خضوري	283
جامعة الاستقلال	45
جامعة الخليل	158
جامعة القدس ابو ديس	397
جامعة القدس المفتوحة	369
جامعة النجاح الوطنية	826
جامعة بيت لحم	129
جامعة بيرزيت	474
جامعة فلسطين الاهلية	45
الإجمالي	3110

عينة الدراسة

وقد تم اختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي قدر عددها ب (٢٥٠) عضو هيئة تدريس ، وتبين أن عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (١٠٠) استبانة ، واعتبار (١٥) استبانة مفقودة missing case ، والجدول (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول (٢): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	العدد	وزنها بالنسبة للعينة	وزنها بالنسبة للمجتمع
الجامعة العربية الأمريكية	59	14.39%	15.36%
جامعة فلسطين التقنية-خضوري	47	11.46%	16.61%
جامعة الاستقلال	32	7.80%	71.11%
جامعة الخليل	21	5.12%	13.29%
جامعة القدس ابو ديس	40	9.76%	10.08%
جامعة القدس المفتوحة	41	10.00%	11.11%
جامعة النجاح الوطنية	83	20.24%	10.05%
جامعة بيت لحم	20	4.88%	15.50%
جامعة بيرزيت	49	11.95%	10.34%
جامعة فلسطين الاهلية	18	4.39%	40.00%
الإجمالي	410	100.00%	#

جدول (٣): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات التصنيفية

الوزن النسبي	العدد	المتغير التصنيفي
50.5	207	ذكر
49.5	203	أنثى
100.0	410	الإجمالي
14.4	59	الجامعة العربية الأمريكية
11.5	47	جامعة فلسطين التقنية-خضوري
7.8	32	جامعة الاستقلال
5.1	21	جامعة الخليل
9.8	40	جامعة القدس ابو ديس

10.0	41	جامعة القدس المفتوحة	
20.2	83	جامعة النجاح الوطنية	
4.9	20	جامعة بيت لحم	
12.0	49	جامعة بيرزيت	
4.4	18	جامعة فلسطين الأهلية	
100.0	410	الاجمالي	
44.9	184	محاضر	الدرجة العلمية
31.7	130	أستاذ مساعد	
15.1	62	أستاذ مشارك	
8.3	34	أستاذ دكتور	
100.0	410	الاجمالي	
43.7	179	علوم تطبيقية	الاختصاص الأكاديمي
56.3	231	علوم انسانية	
100.0	410	الاجمالي	
31.5	129	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخدمة
44.9	184	من ٥ الى ١٠ سنوات	
23.7	97	أكثر من ١٠ سنوات	
100.0	410	الاجمالي	
100.0	410	الاجمالي	

أداة الدراسة

بعد اطلاع الباحثة على الأدب والدراسات السابقة ذات العلاقة حيث استفادت من أداة دراستي كل من (بصيلي، ٢٠٢٢) و (الراجحي، ٢٠٢١)، واستطلاع آراء مجموعة من المتخصصين في موضوع البحث، قامت الباحثة ببناء الاستبانة وفقاً للخطوات التالية:

- تحديد المجالات الرئيسة للاستبانة.
- صياغة فقرات كل مجال.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي شملت (٢٥) فقرة.
- عرض الاستبانة على ٩ من المحكمين المختصين لتحكيمها

- بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها السادة المحكمون، سواء بالحذف أو الإضافة أو التعديل، حيث بلغ عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية (٢٠) فقرة.
- تكونت من أربعة مجالات بواقع (٢٠) مفردة موزعة كالآتي:
- المجال الأول: الرؤية والاستراتيجية، يتكون من (٥) فقرات.
- المجال الثاني: الممارسات المهنية، يتكون من (٥) فقرات.
- المجال الثالث: الابتكار والإبداع، يتكون من (٥) فقرات.
- المجال الرابع: المخاطرة، يتكون من (٥) فقرات.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جداً) لفقرات الاستبانة، بحيث تمثل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب نفسه.

صدق الاستبانة

وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

الصدق الظاهري للاستبانة "صدق آراء المحكمين": حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الاختصاص تكونت من ٩ متخصصاً، وقامت الباحثة بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة وفقاً لمقترحاتهم، وصولاً للصورة النهائية .

صدق الاتساق الداخلي Internal Validity:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، باحتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال نفسه والدرجة الكلية للمجال نفسه مع الدرجة الكلية للاستبانة، وقد تم ذلك على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة.

ثبات الاستبانة Reliability

وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة كما يلي:

معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha Coefficient: تم حساب معامل كرونباخ ألفا بعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) من خارج عينة الدراسة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (٩)

جدول (٤): معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات استبانة القيادة الرقمية

المجالات	قيم الثبات
----------	------------

0.87	أولاً: الرؤية والاستراتيجية
0.84	ثانياً: الممارسات المهنية
0.74	ثالثاً: الابتكار والإبداع
0.91	رابعاً: المخاطرة
0.87	الاستبانة ككل

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (٩) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.74، 0.91)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.87)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

التجزئة النصفية: تم حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية بعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (١٠)

جدول (٥) : ثبات استبانة القيادة الرقمية وفقاً للتجزئة النصفية

قيم الثبات		المجالات
بعد التعديل	قبل التعديل	
0.92	0.86	أولاً: الرؤية والاستراتيجية
0.94	0.89	ثانياً: الممارسات المهنية
0.93	0.86	ثالثاً: الابتكار والإبداع
0.96	0.92	رابعاً: المخاطرة
0.96	0.92	الاستبانة ككل

يتضح من النتائج الموضحة في جدول السابق أن قيم التجزئة النصفية مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.92، 0.96)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.96)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى للمتغيرات بأبعادها (الجنس، التخصص، الجامعة ، سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: الذي ينص على: " ما درجة القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين؟"
للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة
حيث تم احتساب تم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، والنتائج موضحة فيما يلي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان لكل مجال من مجالات القيادة الرقمية والاستبانة ككل

م	المجال	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
1	أولاً: الرؤية والاستراتيجية	410	3.64	0.68	72.73%	كبيرة
2	ثانياً: الممارسات المهنية	410	3.61	0.69	72.12%	كبيرة
3	ثالثاً: الابتكار والإبداع	410	3.59	0.69	71.80%	كبيرة
4	رابعاً: المخاطرة	410	3.51	0.75	70.18%	كبيرة
#	القيادة الرقمية	410	3.59	0.63	71.70%	كبيرة

من جدول (٦) يمكن استخلاص ما يلي:

- جميع المتوسطات الحسابية للمجالات الفرعية لاستبانة القيادة الرقمية والاستبانة ككل جاءت كبيرة، وبشكل عام يمكن القول: بأن المتوسط الحسابي لاستبانة " القيادة الرقمية " يساوي (٣.٥٩) بوزن نسبي (٧١.٧٪)، وهذا يعني أن درجة القيادة الرقمية جاءت كبيرة وفقاً لآراء أفراد العينة على الدرجة الكلية ومجالات الاستبانة.
وتعزو لباحثة ذلك لما شاهده الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية لدور القيادات الجامعية في التعامل مع التطورات التكنولوجية الحديثة مؤخراً، ومدى اهتمامهم بالتعلم الإلكتروني وصولاً للتحويل الرقمي، إذ يعتبر عملية التحويل الرقمي من أهم الأطر التي يتجه لها التعليم العالي بشكل عام، لذا فضرورة وجود قائد لديه من المهارات الرقمية ما يؤهله لمسايرة ومواكبة هذا التطور من خلال الاهتمام بالعديد من الأبعاد كالابتكار والابداع والمخاطرة والممارسات المهنية الملموسة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العلياني، ٢٠٢٢) و (الفايد و محمد، ٢٠٢٢) التي اهتمت بمعايير القيادة الرقمية في التعليم العالي، ومدى تطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية في ضوء متطلبات التحويل الرقمي للجامعات أظهرت ضرورة الإلمام بالمعارف والمهارات الضرورية لتوظيف تقنيات التحويل الرقمي في أداء العمليات الإدارية، و دراستي (محمود ،١، ٢٠٢٢) و (الحربي ح.، ٢٠٢٠) ركزتا على الممارسات القيادة الرقمية في ضوء معايير الجمعية الدولية للتكنولوجيا و التعليم للقيادة.

- جاء مجال الرؤية والاستراتيجية في الترتيب الأول، وحصل على أعلى متوسط حسابي (٣.٦٤)، تلاه مجال الممارسات المهنية بمتوسط حسابي (٣.٦١)، ثم المجالات: الابداع والابتكار بمتوسط حسابي (٣.٥٩)، وأخيراً مجال المخاطرة بمتوسط حسابي (٣.٥١).

وتعزو الباحثة النتيجة إلى حرص القيادة الجامعية على اتخاذ قرارات صائبة نحو التحول وقدرتها على استشراف الرؤى وصياغتها باستراتيجية ممكن أن تتفد بطريقة سليمة، كون قرارات القائد في الجامعات هي التي تحدد حجم التغيير والتحول ونوعه واتجاهه، وسلوك القائد يحدد المناخ والجو التنظيمي بطريقة تساعد للوصول للمخرجات .

- جميع المتوسطات الحسابية لمجال الرؤية والاستراتيجية جاءت بدرجة كبيرة، كما جاء المتوسط الحسابي للدرجة للمجال ككل بدرجة كبيرة، بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال " الرؤية والاستراتيجية " يساوي (٣.٦٤) وبوزن نسبي (٧٢.٧٣٪)، وهذا يعني أن اتفاق أفراد العينة بدرجة كبيرة على فقرات هذا المجال.

٣. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى للمتغيرات (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، الجامعة)؟

لاختبار هذه الفرضية بأبعادها ومتغيراتها تم استخدام اختبار " ت لعينتين مستقلتين " والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧) : نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على استبانة القيادة الرقمية وفقاً لمتغير الجنس

نوع الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	Sig	التفسير
ذكر	207	٣.٦٢	٠.٦٣	١.٠٦	٠.٢٩١	غير دالة
أنثى	203	٣.٥٥	٠.٦٢٢			

- من النتائج الموضحة في جدول (٧) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات العينة على استبانة القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى الجنس، حيث إن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وعلى ذلك يتم قبول الفرضية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك كلا الجنسين من الأكاديميين بأهمية القيادة الرقمية كلاهما يؤيدان الأدوار المناطة لهم وفق مرجعية قيادية وثقافية واحدة وتقبلها ، واتفقت مع نتائج دراسة (أبو حية، ٢٠٢١) التي هدفت للتعرف إلى درجة ممارسة القيادة الرقمية و لم توجد أي فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، واختلفت مع دراسة (بصيلي، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى الجنس لصالح الاناث في تطبيق القيادة الرقمية.

- مناقشة الفرضية الثانية التي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى التخصص.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت لعينتين مستقلتين" والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٣): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على استبانة القيادة الرقمية وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	Sig	التفسير
علوم تطبيقية	179	٣.٥٩	٠.٦٢	٠.٣٤٨	٠.٧٢٨	غير دالة
علوم انسانية	231	٣.٥٧	٠.٦٣			

- من النتائج الموضحة في جدول (١٣) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابات العينة على استبانة القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى التخصص، حيث إن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وعلى ذلك يتم قبول الفرضية.

- تعزو الباحثة ذلك إلى مدى وعي الأكاديميين وإدراكهم لأهمية القيادة الرقمية فالملاحظ وجود دوافع مشتركة تشمل خلق ميزة تنافسية في العملية التعليمية، إذ تتطلب القيادة الرقمية الناجحة أفراداً واعيين ومؤمنين بالانتقال إلى التحول الرقمي مع قائد المناسب يضمن إعادة التنظيم الاستراتيجي للأفراد والعمليات والتكنولوجيا لتلبية أهداف الجامعة وتحقيق رؤيتها من خلال الاستفادة من التكنولوجيا والعمليات وتعزيز الأفراد للارتقاء بهم نحو غاية مشتركة، وانفتحت مع دراسة (أبو حية، ٢٠٢١) في عدم وجود أي فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص في ممارسة القيادة الرقمية، أوصت دراسة (الحري ح.، ٢٠٢٠) أن يكون القادة أكثر وعياً بالكيفية التي تزيد من تحسين التكنولوجيا الخاصة بهم للتعامل مع المواقف المختلفة والمشكلات والمخاطر، وأكدت دراسة (صبيح، ٢٠٢٠) على أهمية نشر الوعي الثقافي بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية التحول الرقمي.

مناقشة الفرضية الثالثة التي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى الجامعة".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤) : نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على استبانة القيادة الرقمية وفقاً لمتغير الجامعة

موضع التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	Sig.	التفسير
بين المجموعات	١٧.٠١	9	١.٨٩	٥.٢٦	.000	دالة

			٠.٣٦	400	١٤٣.٦١	داخل المجموعات
				409	١٦٠.٦٢	الإجمالي

من النتائج الموضحة في جدول (١٤) تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) في متوسط استجابات العينة على استبانة القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى الجامعة حيث إن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٠١) وعلى ذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وللتأكد من اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وفيما يلي توضيح لذلك:

جدول (١٥). نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للقيادة الرقمية الفرعية تبعا لمتغير الجامعة

(I) الجامعة	(J) الجامعة	فرق المتوسطات I-J	الخطأ المعياري	Sig.
جامعة الخليل	جامعة الاستقلال	.70290*	.16827	.045
	جامعة القدس ابو ديس	.78196*	.16147	.006
	جامعة القدس المفتوحة	.78449*	.16079	.006
*. فرق المتوسطات دال عند ٠.٠٥				

يتضح من الجدول أعلاه أن الفروق جاءت بين جامعة الخليل والجامعات (الاستقلال، القدس أبو ديس، القدس المفتوحة) ولصالح جامعة الخليل، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جامعة الخليل جامعة عامة مركزية بالقيادة وتتبع وزارة التربية والتعليم العالي بأهدافها وأنها تقدم التعليم لجميع شرائح المجتمع وفئاته المتنوعة، وذلك من خلال الطرق المبتكرة للتعليم والتعليم الإلكتروني التي تجعل طرق تحصيل العلم سهلة وميسرة ومرنة بالقدر الذي يتمكن معه الدارس من الوصول على التخصص الذي يريد دراسته بشكل يتوافق مع ظروفه وأحواله، رافعة بذلك شعار العلم للجميع وبمقدور الجميع.

مناقشة الفرضية الرابعة التي تنص " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى سنوات الخبرة".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٦) : نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على استبانة القيادة الرقمية وفقاً لسنوات الخبرة

موضع التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	Sig.	التفسير
بين المجموعات	١.٩٨	2	٠.٩٨٧	٢.٥٣	٠.٠٨١	غير دالة
داخل المجموعات	١٥٨.٦٤	407	٠.٣٩			
الإجمالي	١٦٠.٦٢	409				

من النتائج الموضحة في جدول (١٦) تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) في متوسط استجابات العينة على استبانة القيادة الرقمية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الأكاديميين تعزى إلى سنوات الخبرة حيث إن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه سنوات الخبرة لا تؤثر على مدى قدرة القيادة الرقمية بالجامعات الفلسطينية على اتخاذ القرارات على جميع الأكاديميين بمختلف سنوات خبراتهم الأكاديمية، وتختلف مع دراسة (بصيلي، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تُعزى لصالح الذين خبرتهم أقل من ٥ سنوات.

التوصيات

بناء على إجراءات الدراسة وما توصلت إليه من نتائج توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات :

- ١- إنشاء رؤية استراتيجية واضحة للقيادة الرقمية ومعلنة للجميع.
- ٢- تحديد الاستراتيجيات والاهداف والأنشطة المطلوبة من أجل تفعيل الرؤية والرسالة.
- ٣- تنمية وتطوير القيادات الرقمية والقدرات من خلال تدريب الموظفين على تقبل الممارسات القيادية والرقمية.
- ٤- تنمية اتجاهات الموظفين نحو القيادة الرقمية، والحرص على تطوير ممارساتهم الإبداعية والابتكارية.
- ٥- التوعية وبالاتجاهات والتحديات والمخاطر التي قد تواجه الموظفين في التحول الرقمي وتدريبهم على تجاوزها.

قائمة المراجع:

أبو حية، نجاة شعبان. (٢٠٢١). درجة ممارسة القيادة الرقمية لدى مديري مدارس الأونروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وسبل تحسينها. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.

الأسكوا. (٢٠١٨). آفاق التحول الرقمي في المنطقة العربية. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت، الامم المتحدة .

بصيلي، امانى. (٢٠٢٢). واقع تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أبها الحضرية من وجهة نظر القيادات التربوية. مجلة العلوم التربوية و النفسية، مجلد ٤، العدد ٢٤.

الراجحي، إلهام. (٢٠٢١). إسهام القيادة الرقمية في تحقيق الميزة التنافسية في ضوء مبادئ الجامعة المنتجة: تصور مقترح. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٧، ع ٣.

زيادة، رانية. (٢٠٢١). دور القيادة الرقمية في تنمية مهارات القيادات الابداعية دراسة حالة جامعة الملك خالد. مجلة تطوير الاداء الجامعي، المجلد ١٤، العدد ٢ .

صبيح، رواء. (٢٠٢٠). تصور مقترح آليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

العياني، غرم. (٢٠٢٢). معايير القيادة الرقمية في التعليم العالي- تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد ٣٠، المجلد ٤.

العماري، جواهر. (٢٠٢٢). درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الرقمية بمحافظة خميس مشيط. مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٤٩، الجزء ٢.

كمال، حنان ، و محمود، البدي. (٢٠٢٢). القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان. المجلة التربوية - كلية التربية - جامعة أسوان - جمهورية مصر العربية.

اليوسف، خلود. (٢٠٢١). آليات تفعيل القيادة الرقمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ١، ع ٤.

القرني، حسن. (٢٠٢١). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية: مجلة كلية التربية (أسيوط) ، مج ٥، ع ٣.

Antonopoulou. Hera ،Halkiopoulos. Constantinos ،Barlou Olympia ،Beligiannis. N .Grigorios. (2021).

Associations between traditional and digital leadership in academic environment: During the COVID-19 pandemic .

Emerging Science Journal, Vol. 5, No. 4, Augus.

Brett J. (2019). **Evolving Digital Leadership. Australia:** spencer science media.

Avolio. J. Bruce ،Kahai. Surinder و ،Dodge. E. George. (2001). **E-leadership: Implications for theory, research, and practice. The Leadership Quarterly, 11(4), 615–668.**

Azizi. L. (2022). Which Leadership Processes Encourage Sustainable Transitions Within Universities. **International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 1467, No.6370, Emerald Publishing Limited, United Kingdom ,2022, p.2.**

Bejinaru. R. (2019). **Impact of digitalization on education in the knowledge economy. Management Dynamics in the Knowledge Economy, 7(3), 367–380.**

Chin. J.M. (2010). **The theory and application of leadership.** Taipei, TW: Wunan.

Gupta.G. (2019). Education and Digital Econ Opportunities and Challenges. **In Proceedings of the 2019 4th International Conference on Machine Learning Technologies.**

Khalil Sherine ،Farhan Osama Mosa ،Hamad Hussein Abdel. (2022). **THE ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL EXCELLENCE AN APPLIED STUDY AT THE UNIVERSITY OF TIKRIT.** World Economics & Finance Bulletin (WEFB.)

Kwon Eun. Hee, Park .Min Jae Park. (2017). Critical Factors on Firm's Digital Transformation Capacity : Empirical Evidence from Korea. **International Journal of Applied Engineering Research** 12(22) ،12585–12596.

World Economic Forum. (2021). Essential Qualities for Digital Leaders.
<https://www.weforum.org/agenda/2019/01/4-essential-qualities-for-digital-leaders./>

Zhang. Yuting ،Adams .Donnie و ،Lee. Kenny Cheah Soon. (2022). **The Relationship between Technology Leadership and Teacher ICT Competency in Higher Education.** Education and Information Technologies, v27 n7 p10285–10307 Aug 2022